

IDCC 1431

Brochure 3084

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2026

Optique-lunetterie de détail

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 13 juin 2019 (actualisée par l'avenant du 13 juin 2019)	5
Article - Préambule	5
Dispositions générales	5
Droits du personnel	7
Contrat de travail	8
Congés et absences	11
Annexe III Agents de maîtrise	13
Annexe IV Cadres	14
Textes Attachés	17
Annexe I : Classification des emplois et des métiers (Avenant n° 8 du 7 avril 2022)	17
Annexe II : Salaires de la convention collective du 2 juin 1986	27
Annexe V de la convention collective du 2 juin 1986	27
Annexe VI : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) (Avenant du 17 juillet 2025)	27
Annexe VII : Formation professionnelle (Avenant du 9 juin 2022)	29
Adhésion par lettre du 2 mars 2004 du FNOF à la convention	43
Adhésion par lettre du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective	43
Accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme	44
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail	46
Adhésion par lettre du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie	46
Adhésion par lettre du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France (FNOF) à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle	47
Adhésion par lettre du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme	47
Adhésion par lettre du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	47
Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme	47
Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme	48
Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles	48
Avenant du 24 mai 2007 portant modifications de l'article 22 (retraite)	48
Adhésion par lettre du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006	49
Adhésion par lettre du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005	49
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective	49
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme	50
Adhésion par lettre du 3 avril 2008 de la fédération des employés et cadres CGT-FO aux avenants du 6 mars 2008	51
Avenant du 4 décembre 2008 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au paritarisme	51
Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme	52
Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels	52
Avenant n° 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme	52
Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai	53
Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	53
Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	56
Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention	61
Avenant n° 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance	62
Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12 septembre 2013	63
Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations	63
Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	63
Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle	65

Avenant n° 3 du 31 mars 2016 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	65
Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP « Opti-vision »	66
Avenant n° 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation	66
Avenant n° 4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	69
Accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	70
Adhésion par lettre du 14 novembre 2018 du ROF à la CPPNI	73
Accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée	73
Avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	74
Avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadre au 1er janvier 2020	75
Accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	76
Avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme	81
Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres (C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947)	81
Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des frais liés au paritarisme	82
Avenant n° 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	84
Avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP « Opti-vision » en CQP « Opticien spécialisé »	84
Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	85
Avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »	86
Avenant n° 2 du 14 mars 2024 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	86
Avenant n° 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	87
Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement	88
Avenant rectificatif du 20 juin 2024 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »	96
Accord du 26 septembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire	96
Avenant n° 9 du 26 septembre 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	97
Avenant du 17 avril 2025 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme	98
Avenant n° 1 du 22 mai 2025 à l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	98
Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective	99
Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective	99
Avenant du 25 février 2026 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme et à ses avenants	99
Textes Salaires	103
Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires	103
Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires	104
Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima	104
Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima	105
Accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications	105
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	106
Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	107
Accord du 5 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	107
Accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima	108
Accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima	109
Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima	110
Textes Extensions	113
ARRETE du 15 octobre 1986	113

ARRETE du 21 juillet 1988	113
ARRETE du 29 septembre 1988	113
ARRETE du 3 octobre 1989	114
ARRETE du 4 mars 1991	114
ARRETE du 10 juin 1994	114
ARRETE du 24 octobre 1995	114
ARRETE du 28 juin 1996	115
ARRETE du 9 avril 1999	115
ARRETE du 21 mai 1999	115
ARRETE du 6 mars 2000	115
ARRETE du 12 octobre 2000	116
ARRETE du 12 octobre 2000	116
ARRETE du 22 novembre 2004	116
ARRETE du 20 janvier 2006	117
ARRETE du 1 février 2006	117
ARRETE du 17 octobre 2006	117
ARRETE du 20 octobre 2006	118
ARRETE du 4 janvier 2007	118
ARRETE du 9 février 2007	118
Textes parus au JORF	119
Arrêté du 27 mars 2019	119
Arrêté du 20 mai 2020	119
Arrêté du 27 juillet 2020	119
Arrêté du 6 novembre 2020	120
Arrêté du 6 novembre 2020	120
Arrêté du 18 décembre 2020	120
Arrêté du 22 janvier 2021	121
Arrêté du 5 février 2021	121
Arrêté du 21 mai 2021	122
Arrêté du 9 août 2021	122
Arrêté du 4 février 2022	122

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

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

Début 2014, les représentants sociaux de la branche ont décidé de mener des travaux de mise à jour et de clarification des textes existants en matière de conditions de travail des opticiens et optométristes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires.

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

Pour permettre aux employeurs et aux salariés une lecture plus aisée, les parties ont opté pour une nouvelle version intégrale de la convention collective et des annexes III et IV actualisées et parfois réorganisées. Les dispositions de cette version de la convention collective et de ses annexes III et IV se substituent ainsi de plein droit, à compter de leur entrée en vigueur, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, aux dispositions générales de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ainsi qu'aux dispositions de ses annexes III et IV, tels qu'ils existaient antérieurement.

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

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

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

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

Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre

employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis numériquement sous le code NAF 47.74G (anciennement 47.78A) et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel.

Article 2 - Dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

A. Dénonciation

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

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

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

B. Révision

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

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la réception de la demande de révision par la dernière organisation syndicale.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

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

A. Négociations professionnelles

À défaut d'accord pnoatrt sur les négociations olbetoiairgs de branche, tel que prévu à l'article L. 2241-4 du cdoe du tarvail et à l'article 4.1 de l'accord de bnhrcae du 5 arivl 2018 susvisé, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les oasirangiotns sldcneais d'employeurs et de salariés représentatives dnas la brhance se réuniront :

? au monis une fios par an puor négociier sur les saariles conventionnels. Ces négociations pernnnet en ctompe l'objectif d'égalité poreiefolslnnse ertne les femems et les hommes, asini que les msurees peemtnartt de l'atteindre.

À la damende de l'une des oasaorgtinins représentatives dnas le cmhap de la convention, une réunion des oiononatisagrs sencdylais d'employeurs et de salariés, dnas le carde de la CPPNI-OL, pruroa se tenir dnas un délai de 3 mios à prtiar de la dtae de la damndee puor réexaminer, le cas échéant, les srlieaas conventionnels.

La négociation sur les saelrais est l'occasion au mions une fios par an d'un eemxan par les peratis ccanattnrteos de l'évolution économique et de la sutatioin de l'emploi dnas la branhce anisi que de l'évolution des srlaeas efecffits mneyos par catégorie peefnosonillrse et par sexe, au raregd des salerals mmiina hiérarchiques.

À cet effet, un rpoprat est remis par la prtaie prlnaotae aux oaistogainrns de salariés au monis 15 jruos avnat la dtae d'ouverture de la négociation.

Au corus de cet examen, la priate proaatnle frniout aux ooinarniatgs de salariés les imntariffoos nécessaires puor pmerrtete de négocier en totue csnnsanicaoe de cause.

Cette négociation arua leiu avnat la fin du 1er semesrte de chquae année.

? au mnois une fios tuos les 3 ans puor négociier sur :
?? les msurees tneadt à ausersr l'égalité pielsolnfreesne entre les fmmees et les hmoems et sur les meusres de rrtagptaae tndneat à remédier aux inégalités constatées asni que sur la msie à diiipostin d'outils aux enperstries puor prévenir et aigr cntroe le harcèlement sexeul et les agsmnisetes sexistes,
?? les conntidios de travail, la gosietn prévisionnelle des eolimps et des compétences, et sur la psrie en cmtpoe des efftes de l'exposition aux futaecrs de riques professionnels
?? les meersus tdaennt à l'insertion poisnslleefrnoe et au maneiitn dnas l'emploi des tarrliluveas handicapés,
?? les priorités, les obejitcfs et les menyos de la fotmarion plfseonlenoisre des salariés,
?? au moins une fios tuos les 5 ans :
?? puor exeinmar la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations pnrenet en cmopte l'objectif d'égalité plsinooeelnfre etrne les femems et les hmemos et de mixité des emplois.
?? et puor eagengr une négociation sur l'institution d'un ou pisuurles palns d'épargne iepneerirttsns ou plnas d'épargne puor la rteairte ctellfoics ieresierertptnns tnat qu'il n'existe acun accrod cncolu au nvieau de la bhcrane en la matière.

B. Cistopmoion des délégations

La délégation des otgisoannrais snyclidaes représentatives dnas la brncahe se ctsuitnoe conformément aux doipiosisnts de l'article 2 de l'accord de bcanrhe du 5 arivl 2018.

C. Cndiitonos de procaaiipttin des salariés de la branche

Les salariés des eiteesnprrs de la bnhrcae qui snot désignés par luer otsiagnorian sycilndae puor ppitreciar aux négociations dniovet ieornfmr lrues eumloyrpes ricpetesfs dès réception de l'invitation à une réunion.

Le tpems passé par les délégués salariés des erepretsins de la brnhcae à des réunions décidées pairetriament y coipmrs celles de la coisimosmn prtiiarae noaitlnae de l'emploi et de la fratooinm pofslsersnieone (CPNE-FP - cf. axnene VI) et de

l'association puor le développement du piaamirstre dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) ansii que les tpmes de déplacement et les hueres de délégation snot assimilés à du tpeps de tavriral etfiefcf et rémunérés cmome tel, dnas la ltiime de 1 salarié par onistgioaran sdcinalye dnas les enespiertts de moins de 20 salariés.

En tuot état de cause, puor les etrenirpess dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les catisoiotns et cirobntituons sioclaes afférentes à la rémunération des salariés de l'entreprise piarpacintt ainsi aux négociations peunevt être piress en caghe par l'Association de geiston du fndos pairtraie naniatol sur la bsae d'un mnaotnt forfaitaire.

D. Hruees de délégation à la CNPPI et à la CPNE-FP

Les représentants titireauls et suppléants des salariés de la prsisefoon siégeant en cnsiimmooss prertaaais bénéficient d'un crédit de 8 heeurs mensuelles, par mandat, cluembuals dnas la liitme de 88 hruees aleunelns par mandat.

Les représentants taluriites et suppléants des salariés de la piososofrn siégeant au cionesi d'administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 heeurs puor cuhqae réunion du cesoinl d'administration dnas la liitme de 5 cnieloss d'administration par an et par mandaté.

Le tpems consacré par les mmbrees du baeuru de l'ADPOLD aux moissins arietnimsdtaivs liées à luer fnticoon est considéré comme du temps de tariavl eifcfetf dnas la litime de 8 hruees supplémentaires par coeisl d'administration, dnas la ltimie de 5 clsonies d'administration par an et par mandaté.

E. Moyens

Des mynoes lueqsoitigs et thieecnqus à disaotteinn des représentants des ononaatsriigs scianlyeds de salariés sornet déterminés au sien du diipitossf cnevtinoonnel de femnenianct du piriaartmse dnas le crade d'un pgoammrre prévisionnel annuel.

F. Cdoninoits et ltimies de reuersbnmoemt des fiars liés au paritarisme

Les fiars de déplacements, de rtrosiaaeau et d'hébergement de toirs représentants par ongristanoais saydincels et pornaealts représentatives ou de ttuoae arute psrnonee qui, bein que n'étant pas mandatée par une organisation, est amenée à piaecitrpr à une aocin piatrrae dnot la pirse en chrgae est décidée par la csmsmoion parairtie afférente (ex : jruy psinrsfneeoool des certtcifais de qoacifialutn professionnelle) sonert remboursés sur la bsae des frias réels emieceetfnfvt engagés, plafonnés aux liteims rcsmieetnepvet indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association piriratae msie en pcalle (ADPOLD). Les atuers fiars iudntis d'actions peairatris (ex : oritagniaosn des eaxemns des CQP, études etc.) srneot qualifiés et validés par les csmsmoonis piatrerias en chrgae de luer bonne exécution.

1. Fiars de déplacement

Pour les tteajrs inférieurs à 500 km aller, le rresmbnueeomt du déplacement en tiarn et/ou en trasrport en cmmoun (hormis par avion) est effectué dnas la ltimie du treajt cnosrdornaep au terajt entre le doilcime prpnriacil de l'intéressé et le leiu de la réunion.

Si le doilimce pircpinal est éloigné de puls de 500 km du leiu de la réunion, le vgayoe par avion puet se seittusbur au vgoaye en tairn et est pirs en cgahre dnas la liitme du triaf économique, limité à la Frncae métropolitaine.

Si le leiu où l'intéressé se tovure ou se digrie à la dtae de la réunion en riason de son activité pinoslrrelsonefe est différent de son treajt heuaibtl (domicile principal), le mnaotnt du rrmouemeebst srea plafonné au mtnoant du tjraet heaueileltmbnt remboursé (domicile principal/ réunion).

Dans le cas d'usage de la vurtoie pnelloesne le rsemebemurnot srea effectué dnas la liitme de 200 km aellr et retour, sur la bsae mmxilaee du tarif du barème fcaisl kilométrique cdpoeersaont à un véhicule de 7 CV, suos cdiotoinn de rmiese de la coipe de la ctrae gsire et d'une aeatitotstn sur l'honneur de l'intéressé. La lmiite de 200 km alelr et roetur est portée à 400 km aller et roetur puor les mrebmes du jruy peeronoifnssl des cfriaeticts de qlcauiifoatn professionnelle.

Frais de pkrinag : fiars réels plafonnés au mnantot consdaeporrnt à la durée nécessaire au déplacement (ou réunion) (ex : si un jfciaitsuitf présente une durée de pianrkg supérieure à la durée théorique du déplacement, le moatnt du reobnemrsmut srea recalculé au reagrd de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Fairs de restauration

La pirse en chagre des fiars de rosttriaeuau est conditionnée :
? puor le dîner : à l'organisation de réunions sur au mmiunim 2 journées consécutives ialimnuqpt un hébergement sur pcalle dnas les cidnintoos précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la velile de latdie réunion, ou eifnn si la réunion cnoidut à un départ tadirf en riaosn de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;
? puor le déjeuner, tutoe réunion initiée le matin prruoa dnneor leiu à robeemrnmstut du déjeuner, qu'elle se puvsouire ou non sur l'après-midi.

Des fiars de petit-déjeuner pornrout être pirs en cgahre dnas l'hypothèse où l'heure malantie de démarrage de la réunion idniut un hrarioe de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 hruees (heure de départ du transport).

Le mntnoat de psrie en cghrae du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsae des firas réels dnas la lmitie de tiros fios le mmmuim garanti.

Le mnonatt de pirs en chgare des déjeuners et dîners est fixé sur la bsae des firas réels dnas la lmitie de hiut fios le miumimm garanti.

3. Fairs d'hébergement

La psrie en cgahre des firas d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dilmocie de l'intéressé de puls de 200 km du leiu de la (des) réunion (s) et si la ou les réunion (s) snot siot :
? organisées sur piuruelss jrous consécutifs ;
? en cas de démarrage mnitaal ou de fin taidvre de la (des) réunion (s) organisée (s) sur la journée ;
? en cas de présence ftuotire sur place la vleile de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un tejjart aller ;
? sur décision d'une cooimsmisn pritiraae au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en crahge sur frais réels dnas la lmitie de cnnqituae fios le mmmuim garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une csoosmimin paritaire, ou en cas de litige, l'association paaririte (ADPOLD) prruoa déroger eelxpiontncnlnmeeet à ces pofnlads ou conidntois de prise en chrgae par décision de son coinesl d'administration.

Droits du personnel

Article 5 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les pierats saingaters et adhérentes à la présente coetivonn nrasieonecsnt la liberté d'opinion, asini que le doit puor tuos d'adhérer leebmnirt et d'appartenir à un sandycit pefsoeionsrnl constitué en vretu du lvrie Ier de la 2e ptriae du cdoe du travail.

Les eoluryemps s'engagent à ne pas penrdre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas anetraippr à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, puor arrêter luer décision en ce qui cocernne ntmeoamnt le recrutement, la cntouide et la répartition du travail, la fromatin professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meesurs de dpiiclisne et de rupurte du carntot de travail.

Si le salarié cnttoese le mtoif aanyt cdiuot à la rurtupe de son cnortat de travail, considérant que celle-ci a été prononcée en voaiolitn du driot saydcnil ci-dessus rappelé, l'employeur et le salarié s'emploieront à connaître les fitas et à aortpper au cas lgitiueix une soiltoun équitable.

Cette inneitvoetrn ne fiat pas ocsbtlae au droit, puor le salarié,

d'obtenir jeuiriecdmanit réparation du préjudice subi.

L'exercice du doit siycdnal ne diot pas conudrie à des aects cnairroets aux lois.

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

Les ctinodnios de désignation et les aotttiruinbs du comité saoiel et économique à compétences réduites snot déterminées par les lios et règlements en vigueur, siot en praecliuitr les aticlr L. 2311-2, L. 2312-3 et L. 2312-5 et stvuias du cdoe du travail.

En outre, dnas les erpsteniers n'occupant pas au minos 11 salariés, cahuqe salarié arua la faculté sur sa demadne de se firae aiestssr d'un représentant d'un sacdyint puor présenter ses réclamations.

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

A. Comité saoiel et économique d'entreprise

Les ciinntdoos de désignation et les airttiobntus du comité sicaol et économique snot déterminées par les lios et règlements en vigueur, siot en puiriclater les aricetls L. 2311-2, L. 2312-2 et L. 2312-8 et stauivns du cdoe du travail. Les rorecuesss du comité saoiel et économique snot déterminées conformément aux diiopotnsiss des aiclters L. 2312-81 (financement des activités saelicos et culturelles) et L. 2315-61 (subvention de fonctionnement) du cdoe du travail.

B. Comités soiacux et économiques d'établissement et comités sicaoux et économiques cntuerax d'entreprise

Il est fiat aiailcppotn des arctleis L. 2313-1 et siatnuvs en ce qui ccernoe la création éventuelle d'un comité sicoal et économique cranetl d'entreprise et de comités sciuoax et économiques d'établissement.

C. Comités de groupe

Il est fiat apltcoalipn des aietrcls L. 2331-1 et siaunvts du cdoe du tarvail en ce qui cronence la création éventuelle d'un comité de groupe.

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

A. Msie en place du tmpes pitaerl dnas l'entreprise

Des hriraoes de traaivl à tmpes petrail penuevt être mis en ?uvre dnas l'entreprise sur le fdnenemot des dtioopiissns légales des alerctis L. 3123-1 et siuavnts du cdoe du travail.

B. Iftnmiaoron des représentants du personnel

Dans le cdare de la csountiotaln sur la piitlouqe sicloae de l'entreprise, le chehf d'entreprise ciuqnmmome au mnois une fios par an au comité soiacl et économique, s'il existe, un balin du tiarval à tmpes pretial effectué dnas l'entreprise pnaotrt netanmmot sur le nombre, le sxee et la quioifclaiatn des salariés concernés, aisni que les haeroirs de tivaarl à tepms ptirael pratiqués et le nbomre d'heures complémentaires acmcoipels par les salariés à tmpes partiel, conformément aux dstisniioops de l'article R. 3123-2 du cdoe du travail. Le blian est communiqué aux délégués syndicaux. Le chehf d'entreprise explique, lros de ce bilan, les mofits qui l'ont amené à rfuseer à des salariés à tpmes cmoplet de pasesr à tpmes ptreial ou inversement.

C. Cnentou du coantrt de taivarl à tpmes partiel

Le crntaot de tarvail des salariés à tmpes pteiarl est oiorbenalemgtit écrit ; il mnnetnoie nemntaomt :
? la qiictfaouailn du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hmeddaboarie ou mnllsueee du tviraal ;
? suaf einxoctpes prévues par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, la répartition de la durée du tairavl ernte les jruos de la

seinmae ou les seaniems du mios ;
? les cas dnas leuqless une maoidftciion éventuelle de cette répartition puet intervenir, maeyonnnt un préavis d'une durée muminim de 7 juros ouvrés, asini que la nratue de cette mdoitiocafn ;
? les modalités sloen leeslequls les heoarirs de tiaravl puor cahuge journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;
? les liimets dnas lqeulseels pneuvet être acmloipecs des heerus complémentaires au-delà de la durée de tivraal fixée par le contrat.

D. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail, est considéré cmome salarié à tmpes ptreial le salarié dnot la durée du tivaral est inférieure à cllee d'un salarié à tpmes plein, le tpmes pieln cseapnodrront à la durée légale du tariavl (ou son équivalent meuensl ou annuel) ou, si elle lui est inférieure, à la durée du tarvial fixée puor l'entreprise ou l'établissement.

Des heeurs complémentaires pueevnt être effectuées au-delà de la durée du taarivl fixée par le contrat, dnas la litime haroiaeddmbe ou mlnesulee du treis de la durée hadbmioradee ou menlulse prévue dnas le caontrt calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un acorcd ctoclilef cnloeu sur le fmdonneet de l'article L. 3121-44, et snas que ces heeurs aneit puor efeit de petorr la durée du taivarl amcolcipe par un salarié au navieu de la durée légale du tarvail ou à la durée fixée conventionnellement.

Lorsque, pandnet une période de 12 snimeaes (maximum) consécutives ou pnanedt 12 sniaemes au curos d'une période de 15 senaeims ou sur la période prévue par un aoccrd coecltilf conlcu sur le fndneoemt de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'heure meoyr réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hurees au moins par semaine, ou de l'équivalent meneusl de cette durée, l'heure prévu dnas le contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf otppsioiin du salarié en ajtnuaot à l'heure antérieurement fixé la différence etnre cet hairroe et l'heure myoen réellement effectué.

E. Dritos du salarié à tpmes partiel

Les salariés employés à tpmes ptairrel bénéficient des dtiros roecunns aux salariés à tpmes plien par la loi, la présente cnviooentn et les acrocds cfcltiloes d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui cnroncee les drotis conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une cotennvion ou un accord coeilltcf de travail.

Les salariés à tpmes ptirael qui sheontiaut ocpcœur ou rerprdnee un eoplmi à temps ceomplt et les salariés à temps cpmoelt qui sthounaeit oucpecr ou renerdpre un epmoli à temps piretal dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un elpmoi relavnet de luer catégorie pnnessfoerilole ou d'un elopmi équivalent. L'employeur prtoe à la csnosnaiacne de ces salariés la liste des eomilps dilsopiebns coenrnotspards par tuot moyen dnnonat ctreniae tel que crieuror recommandé aevc accusé de réception ou lterte riseme en minas peoprrs ctrnoe décharge.

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

Conformément aux dtnsooispiis des arciltes L. 5211-1 et suntvais du cdoe du travail, est considérée cmome taauielvrlr handicapé ttoue pnorsene dnot les possibilités d'obtenir ou de cvorsneer un eolmpi snot ecevtenfmeift réduites par suite de l'altération d'une ou prlisuues fcintnoos physique, sensorielle, maelnte ou psychique. La qualité de tlveialraur handicapé est rnoeunce conformément à la législation en vigueur.

En ailtcoiappn de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail, tuot epluemoyr ocnpact au mnois 20 salariés, emploie, dnas la pptoorrion mimnliae de 6 % de l'effectif ttaol de ses salariés, à tpmes plien ou à tpmes partiel, des talareuilvrs handicapés, mutilés de grruue et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. D'autres modalités de msie en ?uvre de cttee obiogatln snot fixées par le cdoe du travail.

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

Les eolupremys de la psfooisren s'engagent à rspteecer les dsiitospnois du cdoe du taavril (art. L. 1131-1 et suivants) et du cdoe pénal (art. 225-1 et suivants) sur la non-discrimination, nmneamott en matière de reuertecmnt ou de licenciement.

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

Il est rappelé qu'un arccod sur l'égalité pnlfseoroneslie homme/femme a été cclonu dnas la brahne le 11 mras 2010.

Contrat de travail

Article 12 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les eulropmeys snot tenus de fraie connaître dnas tuos les cas lerus bsieons de pneseonrl à Pôle emploi. Ils se réservent cpednaent le dirot de riucocer à totue époque à un remrutcenet direct.

Lors de son recrutement, cquhae salarié reercva nitioocfiatn écrite de son emploi, de sa classification, de son coefficient, de son salaire, de sa durée du taarivl et de son leiu de travail.

Conformément aux dstoniosisps de l'article L. 2262-5 du cdoe du travail, un eimaprelxe à juor de tutoe cvetinnoo ou aoccrd alpcbalpie dnas l'entreprise est tneu à la dooitspiisn du pnrsneoel dnas caquhe établissement.

Conformément aux dnoisptiss de l'article R. 2262-3 du cdoe du travail, un aivs coatrpomnt l'intitulé des cnvonniotes et des acrocds aileplacpbs dnas l'établissement et précisant où ils snot tenus à la ditpsioisn des salariés sur le leiu de tariavl asini que les modalités luer pemtenratt de les ceolnutsr pneandt luer temps de présence, est affiché aux eteeanmmclps réservés aux cmutmnonacois destinées au personnel.

Un eeirxpamle de totue cnoteivnon ou aoccrd apciallpbe dnas l'entreprise et des mseis à juor y afférentes dvera être rimes à cuahqe représentant du pneseonrl élu ou désigné.

Tout salarié non affecté sur un psote à rsquie frea l'objet d'une vtisie d'information et de prévention réalisée par un merbme de l'équipe piciruldirsnpiaie en santé dnas les coditnois prévues aux aterlics R. 4624-10 et svauntis du cdoe du travail.

Tout taaruvlielr affecté à un ptsoe présentant des reqsius piciretaulrs puor sa santé ou sa sécurité ou cleels de ses collègues ou des treis évoluant dnas l'environnement immédiat de tiaavrl bénéficiera d'un exaemn médical d'aptitude qui se sttusiube à la vsitie d'information et de prévention susvisée.

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

Le ctonart de taaivrl puet prévoir une période d'essai fixée au miuxamm cmome siut :
? employés/ouvriers : 1 mios ;
? aegtns de maîtrise : 2 mios ;
? cedars : 3 mois.

Le carntot de tavrial puet prévoir que la période d'essai purora être renouvelée une fios solen les durées saeunitvs :
? employés/ouvriers : 1 mios ;
? antegs de maîtrise : 2 mios ;
? credas : 3 mois.

Le rnloeelnemvuet ne se présume pas, et diot obmgoerneiliatt fiare l'objet d'un aivs écrit notifié à l'autre ptirae au puls trad :
? 7 jorus aanvt l'expiration de la période d'essai iniaitle de 1 mios ;
? 15 jruos aanvt l'expiration de la période d'essai itinilae de 2 mios ;
? 3 seinmaes avnat l'expiration de la période d'essai ianiilte de 3 mois.

La niiactitofon puet être fatie par tuot moyen dannont dtae cenaire tel que ciorruer recommandé aevc accusé de réception ou lrtete rimsee en mnais prpores cornte décharge, et le délai est

calculé à l'empêchement de l'envoi ou de la remise en main propre de l'avis écrit par l'employeur.

Le salarié devra avoir accepté expressément le renouvellement avant que celui-ci ne soit mis en œuvre.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est rappelé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

Lorsqu'un engagement est conclu pour une durée indéterminée, il peut y être mis fin par l'une ou l'autre des parties ou d'un commun accord, dans le respect des règles fixées par la présente convention et la législation en vigueur sur la rupture du contrat de travail (art. L. 1231-1 et suivants du code du travail).

Sauf en cas de faute lourde ou grave, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, le droit de rupture unilatérale ne peut être exercé que moyennant un préavis de :

A. En cas de licenciement

pour les ouvriers et employés :
?? 2 semaines pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
?? 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à moins de 2 ans ;
?? 2 mois pour une ancienneté de 2 ans ou plus ;
pour les agents de maîtrise :
?? 1 mois pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
?? 2 mois pour une ancienneté de plus de 6 mois ;
pour les cadres : 3 mois.

B. En cas de démission

pour les ouvriers et employés :
?? 2 semaines pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
?? 1 mois pour une ancienneté de plus de 6 mois ;
pour les agents de maîtrise :
?? 1 mois pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
?? 2 mois pour une ancienneté de plus de 6 mois ;
pour les cadres : 3 mois.

Sauf accord des parties, la période de congés payés ne se confond pas avec la période de préavis.

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

Toutes procédures de licenciement devront se faire selon les dispositions des articles L. 1232-1 et suivants et L. 1233-1 et suivants du code du travail.

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

Les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadre, déplacés momentanément ou définitivement, par nécessité des besoins de déplacement distincts du salaire, sur justification.

Le changement de lieu de travail, sauf discussions conclues entre le prévoyant, impliquant un changement de résidence qui n'est pas accepté par l'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre, est considéré comme une modification et réglé comme tel.

En cas de changement de lieu de travail, les frais de déménagement et de voyage de l'intéressé, du conjoint et de ses enfants à charge sont remboursés par l'employeur sur justification.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve du respect des principes énoncés dans le décret n° 2011-1234 du 10 juin 2011 relatif au droit de grève.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

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

Dans le cas où les circonstances économiques justifient à l'employeur d'envisager un changement d'activité, la direction consultera le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, si elle propose de prendre des mesures particulières à cet égard.

S'il doit être procédé en vue de la suppression de postes économiques, l'ordre des licenciements pour chaque catégorie professionnelle sera déterminé en tenant compte à la fois des critères de famille, en particulier celles des parents isolés ; de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; des qualités professionnelles et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique devra bénéficier d'un délai de préavis de son contrat et s'il en fait la demande au cours de ce même délai, la priorité de réembauchage sur tout emploi disponible dans l'entreprise et compatible avec sa qualification ou une autre qualification qu'il aiarut aussique sous réserve d'en avoir informé l'employeur.

La procédure de licenciement sera faite conformément aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

Toutefois, et conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié et aux dispositions du code du travail sur le licenciement pour motif économique, avant de prendre la décision de procéder à un ou des licenciement(s) économique(s), l'employeur devra étudier les possibilités de réduction du temps de travail, passer à temps partiel ou toute autre possibilité de faire à l'entreprise au(x) salarié(s) de conserver son/leur emploi(s).

En outre, en cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés, la commission paritaire de l'emploi compétente (CPNE-FP) doit être saisie conformément à l'accord national interprofessionnel susvisé.

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

Pendant la durée du préavis, même en cas de démission, les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres, sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour ouvré pour chercher du travail.

Ces absences sont fixées à raison d'une heure par jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié et ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

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

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur comme par l'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir, et des dommages et intérêts selon le préjudice subi.

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

Les manquements des salariés ne sont pas soumis à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 et suivants du code du travail. Toutefois les manquements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 et suivants du code du travail et, en cas de manquements disciplinaires, également aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Article 21 - Dérogations à l'exécution du préavis

En cas de licenciement pour motif que faute grave ou lourde, un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre peut cesser son travail, notamment dès qu'il est pourvu d'une autre place, avec l'accord de son employeur. De ce fait, il n'a droit, indépendamment de ses éventuelles indemnités de licenciement et de congés payés, qu'au salaire correspondant au temps de présence effective dans l'entreprise.

À titre de réciprocité, les employers pourront exiger le départ immédiat de l'entreprise de l'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre licencié, sous réserve du préavis et des indemnités prévues à la présente convention. L'inexécution du préavis de licenciement n'a toutefois pas pour conséquence, dans cette hypothèse, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les indemnités de licenciement des agents de maîtrise et des cadres font l'objet des annexes III et IV de la présente convention.

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

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

L'ouvrier ou employé prendra sa retraite de sa propre initiative revêtue d'une attestation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- ? plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 10 ans : 2 mois de salaire mensuel brut ;
- ? plus de 15 ans : 3 mois du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 20 ans : 4 mois du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 25 ans : 5 mois du salaire mensuel brut, calculée selon les modalités de l'article 23.

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

article ne sont pas cumulables.

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

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

La durée du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur. Les heures supplémentaires donnent lieu à une rétribution supplémentaire selon les pourcentages fixés par ces mêmes lois et règlements.

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

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

L'employé, ouvrier, agent de maîtrise ou cadre, remplissent de façon fréquente ou continue les fonctions relevant de différents catégories d'emploi sera considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

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

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

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

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

Lorsqu'une tenue de travail particulière est imposée pour l'exécution du contrat de travail, la fourniture et l'entretien de cette tenue sont à la charge de l'employeur.

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

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

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

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un effort physique ou intellectuel de nature semblable, des compétences, des responsabilités, des conditions de travail, des qualifications, des diplômes ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

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

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

Il est rappelé qu'un arccod sur l'égalité posreisnenoflle homme/femme a été cloncu dnas la bhacrne le 11 mras 2010, lqeeul tairte en puireaitclr en son atilcre 3.3 de l'égalité de rémunération.

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

Pour l'application des dnospostiiis de la présente cnnieootvn et de ses annexes, on ennted par présence coninute le tpmes écoulé dpieus la dtae d'entrée en vgeuiur du cnaotrt de trvaial en crous snas que sneoit euclxes les périodes penadnt lequeulelss le carntot a été suspendu, y cripmos la période d'apprentissage.

Pour la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise, on terdnia compte, non semunelet de la présence cunionte au tirte du caontrt en cours dnas l'entreprise ou une de ses filiales, mias également le cas échéant de la durée des crnatots de tiarval antérieurs dnas l'entreprise ou l'une de ses filiales, à l'exclusion tooifeuts de cuex qui aeenruit été rpmuos puor fatue gvare ou dnot la résiliation aurait été le fiat du salarié intéressé.

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

Lorsqu'il y arua moiitcfidaon dnas la fitonocn entraînant une miidooitcfan de salriae ou de classification, ctete miodaftioicn frea l'objet d'une natiooftiicn écrite à l'intéressé aynat valeur, après crtenoiengs par celui-ci, d'un aannevt au crnatot de travail, conformément à l'article 12 des dsostpnioiis générales de la présente convention.

L'annexe I de la présente cvnotnieon fxie les cicitaanfisloss professionnelles. L'annexe II fxie le motannt des saairels mniima mesneuls puor la durée légale hbdaodimreae de travail.

Dans un délai de 2 mios fnaisat situe à la pisre d'effet de l'annexe I à la présente convention, les epyrmoelus denvrot ntflioer aux employés, atengs de maîtrise et cadres, la qailouitafcn peonefsirlnsle qui luer est attribuée par référence à latdie annexe.

Les difficultés d'application puoronrt être sosieums à la cismsmoion prévue à l'article 3 des dstiinpsiois générales de la présente convention.

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

Pour teotus mafiniocidots iartnevnt dnas sa stitaiuon personnelle, postérieurement à son engaemegnt et entraînant la mciiofaodtin des oatilonbigis de l'employeur, le salarié derva :
? en farie la déclaration ;
? produrie tuotes pièces pnuvaort sa noeuville situation.

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

Il est attribué aux salariés non-cadres une pmire d'ancienneté en foncotin de l'ancienneté définie à l'article 29 de la présente cevitoonnn collective.

Cette pmrie est calculée sur les rémunérations mimnia de l'annexe II à la présente cntinevoon et plernenetimopoonlrt à l'horaire de travail, ce mmiinum étant augmenté le cas échéant des maojtanrios puor hereus supplémentaires.

Les tuax de la pirme d'ancienneté snot les suvtains :
? 3 % à piartr de 3 ans d'ancienneté ;
? 6 % à pritar de 6 ans d'ancienneté ;
? 9 % à ptairr de 9 ans d'ancienneté ;
? 12 % à prtair de 12 ans d'ancienneté ;
? 15 % à pratir de 15 ans d'ancienneté.

Le mtнанot de la pmrie asnii calculée s'ajoute à la rémunération et diot fugeirr à prat sur le beuiltln de paie.

Le montnat de la prime d'ancienneté ne diot pas être pirs en cmtpoe dnas le cucall du Smic.

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

Le saalrie de bsae puor les hruees supplémentaires est égal à $1/[35 \times (52/12)]$ e du tenaetimrt mensuel.

Les hruees supplémentaires ne penevut être effectuées et réglées que dnas les cntndinoiis fixées par la réglementation en vigueur.

Congés et absences

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

Les acebesns denovit être justifiées dnas les 48 heures, suaf cas de focre majeure.

En cas de fcore majeure, l'employeur dvrea être informé dnas les puls berfs délais.

Lorsqu'une stainocn ou la rputrue du cnaotrt de tavaril srea envisagée du fiat de l'absence du salarié, il srea fiat aitcpoaipln des dnisopitosis légales en la matière.

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

Le doit au congé aneunl est fixé soeln les dotsoinipsis légales en vigueur.

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

Les anecsbs occasionsnées par un egnnmeaegt à sriver dnas la réserve opérationnelle snot réglées par les dpoinitsisos légales.

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

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit, sur justification, à des congés rémunérés de ctroue durée puor les événements de flilmae prévus ci-dessous :
? maargie ou Pcas du salarié anyat monis de 1 an de présence : 4 jorus ;
? mairgae ou Pcas du salarié aanyt puls de 1 an de présence : 1 saemine ;
? magriae ou Pcas d'un enaft : 2 jorus ;
? décès du conjoint, pariantere lié par un Pacs, concubin, père mère, beau-père, belle-mère, frère ou s?ur : 3 jrous ;
? décès d'un enfnat : 5 juors ;
? décès des arutes adaencnsts et dtcnasdnas : 1 juor ;
? nasncasie d'un enaft ou arrivée d'un enaft placé en vue de son aotdipon : 3 jours. Ces jorus d'absence ne se cueulnmt pas aevc les congés accordés puor ce même eafnt dnas le crdae du congé de maternité ;
? acnoone de la snurveue d'un hacdianp cehz un enaft : 2 jrous ;
? pfsoireson de foi ou cérémonie rsieueigle équivalente de ttoue reoiglin des enfntas du salarié : 1 jour.

Sauf arccod enrte les parties, les juors de congés rémunérés devnrot être pirs au monemt de l'événement en jiuftsiat l'octroi. Ces juors de congés rémunérés snot assimilés à des juors de tiraavl eectiffi puor le cclaul de l'ancienneté et des congés payés.

(1) L'article 37 est étendu suos réserve du rceespt des doniotpsisis des arctiles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

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

Les ancbsees justifiées par l'incapacité résultant de mdaalie dûment constatée ou d'accident ne ctonneusitt pas de pieln dorit une csaue de rurutpe du contrat.

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

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

La notification de l'obligation du remplacement définitif sera faite aux intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt 4 mois après le début de l'arrêt de travail pour les salariés ayant au moins 1 an de présence et 6 mois après le début de l'arrêt de travail pour les salariés ayant au plus de 3 ans de présence.

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail (autre qu'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle pour lequel il est fait application des dispositions légales (art. L. 1226-9 et suivants du code du travail).

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

Si un salarié est malade plusieurs fois au cours d'une année civile, la durée totale des périodes indemnisées ne pourra excéder au cours de cette même année la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Pour une même période de travail, la durée totale de l'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'ancienneté lui ouvre droit.

Indemnités maladie

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

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

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

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

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

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

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

? après 31 ans de présence :

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

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

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

Article 39 - Maternité. – Paternité. – Congé parental. – Absences pour enfant malade. – Adoption
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

? le 1er janvier ;
? le 1er mai de Pâques ;
? le 8 mai ;
? l'Ascension ;
? le 1er juin de Pentecôte ;
? le 14 juillet ;
? l'Assomption ;
? la Toussaint ;
? le 11 novembre ;
? le 25 décembre,
lorsqu'ils sont chômés, n'entraîneront aucune réduction de la

rémunération, tuetos pmeris comprises.

Les salariés tlananraivt 1 juor férié, arute que le 1er Mai oogiebmltaeirnt chômé, anorut doit en puls de luer rémunération menulesle à 1 juor de rpeos compensateur.

Si les nécessités du scrivee ne pmtenreett pas d'accorder ce rpeos compensateur, ils rernveoct une indemnité égale à la rémunération afférente adiut juor férié, siot $7/[35 \times (52/12)]$ e du slraiae mensuel.

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

Pour l'application des dsitosoipins ci-dessus, le juor de rpeos cmtuaospener n'entraînera aucnue réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

L'apurement des dritos résultant puor les intéressés des ditospioisns qui précèdent devra ietvnnirr au puls trad le dernier juor du trmrseite cviil siavnut cluei au corus duueql se palce le juor férié considéré.

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

La présente coeonvnitn ne puet être en aucun cas la csau de rsiinercctos aux agytnaaes acquis, à tirt idnivueidl ou collectif.

Dans ce même esprit, les celusas de la présente cioventonn raroenmclpet les celusas cdasreoetnpnrs des craotnts de totue nturæ eitàxtnss chquæ fios que celles-ci senort mnios ateuensvaags puor les ouvriers, employés, anetgs de maîtrise ou cadres.

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

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

Les ptireas cennnoevint de se réunir tuos les 3 ans puor apprécier l'opportunité d'une éventuelle évolution du cenotnu de la présente cvenotionn cltecovlie nationale. Ce rendez-vous ne csonuteitra toiteofus pas en tnat que tel l'engagement d'une procédure de révision.

Annexe III Agents de maîtrise

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

Le présent acrocd règle les raoprtps entre, d'une part, les eupyromls et, d'autre part, les atneps de maîtrise, tles que définis à l'annexe I, des einrpesetrs d'optique-lunetterie de détail rveenlat de l'article 1er de la présente convention.

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

La présente aennxe est ccnloue puor la même durée et dnas les mêmes coodtiinns que cleels fixées à l'article 2 de la présente convention.

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

La durée des congés payés des agents de maîtrise est fixée sivunat les mêmes dnspoitisos que cleels prévues puor les employés et ovurires par l'article 35 de la présente convention.

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

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, acnuue noicifotaitn de l'obligation du rnemepmcalet définitif ne porura être ftiae à un aegnt de maîtrise maalde aynat 1 année de

présence dnas l'entreprise, anvat une période de 6 mios fsainat situe à son arrêt de travail. Dnas ce cadre, les arrêts de tariavl séparés par une ripesre d'activité inférieure à 1 mios pnuevnt être cumulés.

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

? après 1 an de présence :
?? pennadt 1 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? panndet 1 demi-mois : 75 % de luer rémunération ;
?? pneadt 1 demi-mois : 66 % de luer rémunération ;

? après 5 ans de présence :
?? panndet 2 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? paenndt 1 demi-mois : 75 % de luer rémunération ;
?? pndaent 1 demi-mois : 66 % de luer rémunération ;

? après 10 ans de présence :
?? pdanent 2 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? pndadnet 2 mios : 75 % de luer rémunération ;
?? penadnt 1 mios : 66 % de luer rémunération ;

? après 20 ans de présence :
?? panednt 70 jorus : 100 % de luer rémunération ;
?? pdneant les 60 juros siauvnts : 75 % de luer rémunération ;
?? panendnt les 30 jurs svtnaius : 66 % de luer rémunération ;

? après 25 ans de présence :
?? peandnt 80 jruos : 100 % de luer rémunération ;
?? panndet les 60 jorus suiauvnts : 75 % de luer rémunération ;
?? pennadt les 30 juros svnatuis : 66 % de luer rémunération ;

? après 31 ans de présence :
?? pnnedat 80 juors : 100 % de luer rémunération ;
?? pndneat les 10 jrous satniuv : 90 % de luer rémunération ;
?? pednant les 50 jorus stnvaius : 75 % de luer rémunération ;
?? pnenadt les 30 jours satvnius : 66 % de luer rémunération ;

? après 33 ans de présence :
?? pdnanet 90 jours : 100 % de luer rémunération ;
?? pendant les 60 jours sauivnts : 75 % de luer rémunération ;
?? pendant les 30 jours siunavts : 66 % de luer rémunération.

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

Par dérogation à l'article 23 de la présente convention, tuot agent de maîtrise licencié, puor un miotf atrue qu'une faute grvae ou lourde, reçoit :

a) À ptiarr de 8 mios d'ancienneté iomienupnrtrre dnas l'entreprise, une indemnité de lenncceimeit calculée sur la bsae du sliaare burt meyon des 3 drreines mios ou des 12 dnierres mios siunavt le caucl le puls foabravle au salarié, siot 1/4 de mios par année de svrciee dnas l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté iterupmonrine dnas l'entreprise, une indemnité de licmneneieict calculée sur la bsae du saarile burt myeon des 3 deerrins mios ou des 12 dnireers mios siunavt le cucall le puls froavable au salarié ? ce deinrer étant au mnois égal au srailae mnmium fixé par la présente cntviooenn ? égale à 1/3 de mios par année de srvciee dnas l'entreprise.

c) Puor les antegs de maîtrise dnnot l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calclue cmome ci-dessus puor l'ancienneté csipmroe etrne 1 et 20 ans, et à riosan d'une indemnité calculée sur la bsae du siarlae burt meoynd des 3 dreinns mios ou des 12 dnrieers mios suivant le claucl le puls fablavoe au salarié ? ce dinerer étant au mnios égal au srailae muminim fixé par la présente cnitonoven ? égale à 40 % de mios par année de présence puor l'ancienneté au-delà de la 20e année.

Il est expressément précisé :

Le siarlae burt moeynd pirs comme bsae puor le ccaull srea au monis égal au srilae mmiinum de la catégorie déterminée par l'accord des sliraaes en vgiueur au momnet du licenciement.

L'indemnité ne puet être supérieure à teirze fios ce slariae meunesl moyen.

Toutefois, si l'entreprise se turivoat dnas l'obligation de liecnier dnas le cadre d'une procédure de lnceenchnit ctileocf puor mitof économique, et suaf en cas de sauvegarde, de resedsrement jacduriie ou de luiqidiatn judiciaire, le pfnoald de l'indemnité siarat ramené à hiut fios ce siarale mneuesl snas que cttee réduction piusse avior puor eefft de verser une indemnité de lmcneeniet inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité coteevonlinnne de lmeiecninct déterminée au présent acrtile ne puet se culmeur aevc l'indemnité légale de licenciement.

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

L'agent de maîtrise puet firae vilaor ses dritos à la reatirte à pirtar de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à patirr de l'âge mentionné aux arctelis L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de remilpr les cniidotons posées par ces articles.

L'employeur puet mtrete fin au crntoat de tivraal de l'agent de maîtrise, dnas le cadre d'une msie à la retraite, à tuot moenmt à piratr de l'âge de 70 ans, à cnoiitidn d'en prévenir celui-ci 6 mios à l'avance et de verser des indemnités de rtrpuue dnot le manntot et les modalités de caucil snot cuex prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, snas pouovir être inférieures aux indemnités de leennmceit prévues à l'article R. 1234-2 du cdoe du travail.

L'agent de maîtrise prneant sa rtrriaee de sa pporre iintiaivte rerecva une alotaoicln de fin de carrière en foictonn de son ancienneté dnas l'entreprise de :

? puls de 5 ans : 1 mios du sarilae mesneul burt ;
? puls de 10 ans : 2 mios et dmei du saailre mesunel burt ;
? puls de 15 ans : 3 mios et dmei du srailae meeusnl burt ;
? puls de 20 ans : 4 mios et dmei du saralie mnuesel burt ;
? puls de 30 ans : 5 mios et dmei du sliraae muensel brut,
calculé solen les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

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

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

Les avenaagts prévus à la présente annxee ne poonrurt en aucun cas être la csuae de réduction d'avantages aciuqs à la dtae de sa signature.

Annexe IV Cadres

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

Le présent acorcd règle les rptprpoas entre, d'une part, les epulyomers et, d'autre part, les cadres, tles que définis à l'annexe I, des entsperires d'optique-lunetterie de détail raleevnt de l'article 1er de la présente convention.

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

La présente aenxne est culocne puor la même durée et dnas les mêmes codntoiins que celles fixées à l'article 2 de la présente convention.

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

La durée des congés payés des crdaes est fixée sivuant les mêmes dtssniopois que celes prévues puor les employés et ouvriers, par l'article 35 de la présente convention.

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

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

nftoiicotan de l'obligation du reampelencmt définitif ne prruoa être fiata à un crade maalde aaynt 1 année de présence dnas l'entreprise, aanvt une période de 6 mios fansait situe à son arrêt de travail. Dnas ce cadre, les arrêts de traaivl séparés par une rsripee d'activité inférieure à 1 mios pevneut être cumulés.

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

? après 1 an de présence :
?? pneadnt 2 mios : 100 % de luer rémunération ;

? après 5 ans de présence :
?? padnnet 2 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? pnneadt 2 mios : 75 % de luer rémunération ;

? après 10 ans de présence :
?? pnanedt 3 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? pdenant 2 mios : 75 % de luer rémunération ;
?? padnent 1 mios : 50 % de luer rémunération ;

? après 28 ans de présence :
?? panndet 3 mios : 100 % de luer rémunération ;
?? pedant 2 mios : 75 % de luer rémunération ;
?? pnnaedt 1 mios : 66 % de luer rémunération.

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

Par dérogation à l'article 23 de la présente convention, tuot cdrae licencié, puor un mtoif aurtte qu'une ftaue gavre ou lourde, reçoit :

a) À paitrr de 8 mios d'ancienneté imrpeutnonrie dnas l'entreprise, une indemnité de leiceecmnit calculée sur la bsae du slariae burt moeyn des 3 derenrs mios ou des 12 dnrreis mios suavnit le clucal le puls forablave au salarié, snot 1/4 de mios par année de svcriee dnas l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté irpomtrinenue dnas l'entreprise, une indemnité de lmeienncciet calculée sur la bsae du sraaile burt moeyn des 3 deirenrs mios ou des 12 dnerreis mios savuint le clucal le puls flavarboe au salarié ? ce deeinrr étant au minos égal au slriaae muimnim fixé par la présente ctoeoinnvn ? égale à 1/3 de mios par année de svcreie dnas l'entreprise.

c) Puor les creads dnot l'ancienneté est supérieure à 15 ans, l'indemnité se cuallce cmme ci-dessus puor l'ancienneté csmrpoie etrne 1 et 15 ans, et à risoan d'une indemnité calculée sur la bsae du salaiae burt moeyn des 3 diennrs mios ou des 12 dreirns mios svnuait le cucall le puls frvolbaae au salarié ? ce dieenrr étant au mnois égal au sirlaae mmiinum fixé par la présente ctnoieovnn ? égale à 40 % de mios par année de présence puor l'ancienneté au-delà de la 15e année.

d) Puor les cerdas dnot l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se ccaulle cmome ci-dessus puor l'ancienneté crmispoe entre 1 et 20 ans, et à riasn d'une indemnité calculée sur la bsae du sraalie burt myeon des 3 derreins mios ou des 12 dnreiers mios savnuait le cluacil le puls frvaorable au salarié ? ce dieenrr étant au minos égal au sarilae mmiium fixé par la présence coevntoinn ? égale à 50 % de mios par année de présence puor l'ancienneté au-delà de la 20e année.

Il est expressément précisé :

Le salaire burt moeyn pirs cmome bsae puor le clcaul srea au minos égal au salirae mniuum de la catégorie déterminée par l'accord des sraaiels en vuuegir au meomnt du licenciement.

L'indemnité ne puet être supérieure à tezrie fios le sraaile meesunl moeyn.

Toutefois, si l'entreprise se tuavirot dnas l'obligation de lccinieer dnas le crade d'une procédure de leeiiccnemnt cticleiof puor motif économique, et suaf en cas de sauvegarde, de reenssrmdet jriuiciade ou de lqdiitiaoun judiciaire, le planof de l'indemnité seirat ramené à dix fios ce slariae msuenel snas que ctete réduction pisuse avior puor efeft de vesrer une indemnité de lnmiceineect inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité cleveinnintonoe de leciennminect déterminée au

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

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

Le cadre peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné aux articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, sous réserve de respecter les conditions posées par ces articles.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail du cadre, via une mise à la retraite, à tout moment à partir de l'âge de 70 ans, à condition d'en prévenir celui-ci 6 mois à l'avance et de verser des indemnités de rupture dont le montant et les modalités de calcul sont égaux à ceux prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, sans pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Le cadre prendra sa retraite de sa propre initiative ou une fois l'achèvement de sa carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

? plus de 5 ans : 1 mois et demi du salaire mensuel brut ;
? plus de 10 ans : 3 mois et demi du salaire mensuel brut ;
? plus de 15 ans : 4 mois et demi du salaire mensuel brut ;
? plus de 20 ans : 5 mois et demi du salaire mensuel brut ;
? plus de 30 ans : 6 mois et demi du salaire mensuel brut, calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

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

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

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

TEXTES ATTACHÉS

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

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

Article - 1. Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Les pitaneasrs suociax ont émis la volonté de pedrnre en ctmpeo les mnoituats ioeptrmants du seetucr de l'optique leuntteire tnat dnas le cadre de l'évolution des psisenofros de santé, que dnas les mdeos de délivrance des prdotuis et seivcers du secteur.

Ils ont été animés par le siaouht de volersiar le métier d'opticien en tnat que peonironfssel de santé en rpnelapat son rôle cuarcil auprès de l'ensemble de la population, ntmeonmat en risoan de la ftroe présence tarlireotrie des esrrpintees de la branche, qui en fnot un autcer inrobcnatolnue dnas la filière de santé visuelle.

Les ateurs métiers identifiés dnas la cotaicsiaiflsn cnbunrotiet puor cuahcn d'entre eux au développement des erspeintrs de la branche.

La démarche des pnetraiares sociaux, dnas la rntoeffe de la csftiicoalsian penoolsiflesrne de la coivctnnon collective, a cherché à tienr cmtpeo le puls plsosbie de la pvipsorecte sur tuos les métiers qui cosnoeptm la branche.

Dans les pipricens qui ont présidé à la rnftoe de la classification, trios ont été mis en eegxrue :

? le pmeeir ppiirnec : metrte à dsioiiptson de tueots les etepnrriess de la branche, nmnmetoat auprès du très garnd nmobre d'entreprises de mnios de 11 salariés du secteur, un ouitl spmlie et fcaile d'utilisation puor ptermrtee le pesiitotmnennt des eploims et l'évolution pseoflninseole des salariés de la bncrhae ;
? le snceod piiprcne : aerssur un repère cioetlclf fondamental, povit de l'identité pisinolfroeslee de branche. Il premet d'identifier les cnnouets du tviraal et des métiers propes à la bcnrhae pioenrnsflsoele et de geiudr les ritloanes de trviaal par la référence à un itmnrnsut unique ;
? le troisième pncirpie : popesror une méthodologie d'évaluation des potses et d'évolution des salariés de la branche, au sien de la grille, en raeliotn aevc les critères d'initiative, d'expertise, et de responsabilité. Celle-ci daeivrt mueix répondre aux execinges d'évolution des carrières en peteamtrrt de firae peorsersgr les salariés au tevarrs de la grille. Cette méthodologie deravit également prmettre l'entrée et le cnlamseest de futrus métiers, le cas échéant.

Les prieats connnneievt qu'un blian de l'action de la bnrcrahe en matière d'égalité plsrslonoifeeee srea réalisé en acpioitplan de la loi du 5 spmtebere 2018 et en puearlicitr sur les eioplms occupés par les hmmoes et les feemms anisi que la psoorreisgn de carrière des hemmos et des femmes sur la gllrie de classification.

Il est rappelé que les caltofssiaciins snot de primauté impérative sur les acocdrs d'entreprises.

Par exception, un aroccd d'entreprise puert s'appliquer s'il cneoint des dissnooipts au minos équivalentes (art. L. 2253-1 modifié du cdoe du travail), mias il ne puert en auucn cas être inférieur à l'accord de branche.

Article - 2. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Le champ d'application de la cooinevntn cilleovcte est modifié cmome siut :

« La présente coinovntn et ses aennexs règlent le raopprt ernte eroempulys et salariés des eenpsiertrs dnot l'activité plpicinare est le magntoe et la délivrance de produits, de srveices et/ou de peostrinas de santé d'optique médicale et d'optique luternniee de détail régis noentmamnt suos le cdoe NAF 47.78A et/ou dnot l'activité vsie à ppsoreor des ptiurdos et/ou parsotnites de santé liés ntamonmet à un trbuloe sensoriel. »

Article - 3. Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Les dsisoitnpois du présent avanent aulennt et reelcpanmt l'article 1er et l'annexe I de la ctvnooinen collective.

Le présent anenavt est conlcu puor une durée indéterminée.

Le présent anavnet est établi en seiffsaummnt d'exemplaires puor qu'un ongrail snot notifié, conformément aux dnptsosiiios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cqauhe ognstraioian représentative à l'issue du délai de srnuitgae fixé du mradi 12 aivrl 2022 au mrdai 26 arvil 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à cetopmr de la dtae la puls tirdvae de réception ntfnaiiot cet avenant, il srea déposé, par la pirate la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vierson sur pieapr signée des ptriaes et une versoin sur spouprt électronique, auprès des scvieers crunteax du ministère du travail.

Les pierats sgtaeirnas snot cenoenvus de dmenaedr l'extension du présent aannvet simultanément à son dépôt.

À cpemtor de la pacitboiuln au Jranuol oficiefl de l'arrêté d'extension du présent avenant, les eseitrenps de la bnrhcae aunort 1 an puor mttree en ?uvre la lleuovle classification.

Le présent aneavt purora être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des peiatrs saetnigias solen les règles en vigueur.(1)

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

Article - 4. Objet

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Le présent aevannt a namomentt puor objet d'instituer en fuaver du pensenorl de la bahrne oqputie lunetterie, un neaouvuv système de classification, chaplae d'opérer le cesmselnat des epmolis et des métiers au fur et à meusre de luers évolutions ou de l'émergence de neauovux métiers.

Article - 5. Structure de la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

La nuovlele ccsfaaiosiiitln cpmotore 16 nvieaux au total, répartis au sien de duex filièrès, en fcntootin du stautt : ouvrier/employé, technicien/agent de maîtrise, cdare :

- ? 6 niuevax puor les eloiimps d'ouvriers/employés (un suel puor la filièrè « pifeflosnnseos de santé ») ;
- ? 4 naieuvx puor les epolims de techniciens/agents de maîtrise ;
- ? 6 nauevix puor les emliops de cedras dnót 1 nevaui puor les elimpos de crdae supérieur ou de cdrae dirigeant.

Le penooetnnismit des epiloms s'effectue au trraves de duex filièrès cohérentes : « poeeisnlofnrss de santé » et « cralublaoteos de la banhcre oiptque lnetuirtee ».

Il s'établit en fintcoon de tiros critères « Iviitatnie », « Extsprie » et « Responsabilité » qui snot définis ci-après.

Les eilmpo repères snot décrits sleon ces trios critères.

Il aeiranptpt aux eersrnpites puor leeullesqs d'autres eipmlos esxistnt d'en efeectfur l'analyse et le psniooeemntit solen ces trios critères en cohérence aevc les eolmpis repères et les critères de pagsase aux nuaveix « aegnt de maîtrise » et « cdare ».

Le pagsase d'un sautt à un atrue se caractérise lui-même soeln les trois critères définis ci-dessous, que ce siot :

- ? pgassae au suattt technicien/agent de maîtrise ;
- ? pasagse au sttuat cadre.

5.1. Définition des critères

Initiative

Ce critère musere la litudate d'action laissée au cblaraetloour dnas la cdotniue de ses activités au-delà des pocesusrs définis, son nejavu d'initiative puor farie évoluer la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu.

Elle puet se turidare en tmeres de naeviu de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est dierct lorsqu'il est très mnrijaeeotimat assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants.

Les iosrcintutns décrivent en détail tteuos les opérations à réaliser puor rpilemr une tâche (instructions de mngtoae par exemple).

Des cignosens snot des ioncntsutirs particulières à caractère impératif, en général en cas de rsuiqe (consignes de sécurité).

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

Un peosrucss décrit l'ensemble des aicnots puor relmipr une fonction.

Un ocibejtf est le résultat atentdu sur une durée donnée dnas lueqel l'initiative et les monyes snot donnés au caobllauteorr sur les porssecs à mertte en ?uvre puor atdirente les résultats.

Expertise

Ce critère muerse les compétences teiceunhqs et opérationnelles. Il fiat référence à la technicité des pterquias psilnforlonsees et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les ceoisnnsncaas aciuqses tuot au lnog de la vie, qu'il s'agisse de fotarimnos initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lros qu'elles snot mseis en ?uvre dnas l'emploi et confèrent au salarié une ececfiifne complémentaire dnas l'exercice de son métier.

Responsabilité

Ce critère muesre le nveiau d'impact des décisions attachées aux activités exercées puor chuqae emploi. La responsabilité et le neaviu d'impact fnot référence aux conséquences des décisions

pesris sur le résultat final. Elels fnot référence aux siauottins décrites dnas la fchie de poste.

5.2. Définition de l'opticien

L'opticien est un pofinesoernsl de santé dnót la mioissn cisosnte à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la voisin de tous, nemaontmt à travers la foutrirnue d'un équipement d'optique.

Pour ce faire, il muerse et détermine la mrellueie acuité velisule cbpensomale en ulatniist les picernips de la pqsuihye de la réfraction et de la piisylhooge du système visuel, et propose, mesure, réalise, adtape et délivre les allapgreaeapis d'optique aérienne et de contact.

Il ctrbounie à l'éducation du porteur, dsipsnee les cslneois d'hygiène et de sécurité saaitrnie et prtiaicpe à la prévention en santé visuelle.

Le carde d'exercice du métier est régi par les dsnotipiioss de la quatrième partie, lirve III, trite VI, cpihtrae II, du cdoe de la santé publique.

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

5.3. Évolutions pieforesolnlenss aevc un chaegmnt de statut

Afin de ptretrmee la perrisoogsn des catelroularbos tuot au lnog de luer vie penisnsollofree et de fciaaletr la psrie de décision d'un pgssaae vres un sattut supérieur, les piarenartes scuaioix ont identifié, au sien de cqahue critère, les éléments déterminants dnas la cnotdiue du poste, jfitunsiat le psgsaae vres le sttuat supérieur.

Passage vres le sutatt technicien/agent de maîtrise

	Éléments déterminants
Initiative	Véritable ludttiae d'action sur le cihox des menyos et la msie en ?uvre dnas le cdare des psersucos définis
Expertise	Capacité à tmrnrofsaer ses caoiasenscnns académiques en expérience pirtuqae et à délivrer le même nejavu de qualité de pastieotrñ dnas un eroievmnnennt cnnou ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et tmosanrsiisn à la deamnde à d'autres
Responsabilité	Prise de décision pemantrtet d'assurer la qualité de service, aifn de tuot mettre en ?uvre puor ssaiafrtie le mueiller coihx des produits, des sirveces dnas le but de sfasrtiaie le client et Objectifs précis ptamenert une mruese des résultats

L'encadrement d'un ou plrsuiues salariés est un critère sffansuit à lui suel puor le pgsase agnet de maîtrise.

Passage vres le sttuat cadre

	Éléments déterminants
Initiative	Latitude d'action iacptanmt le ftoennnimnceot de l'entité et Réalisation d'actions pcaprniaitt à l'atteinte des résultats dnas le repesct des règles budgétaires définies
Expertise	Reconnaissance de l'expertise rvaletie : ? à la puitqrae du métier ; ? ou à l'encadrement d'équipe ; ? ou à la gieostn et à l'animation du point de vente, du svircee ou du site.

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

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

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

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

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

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

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

Le cadre supérieur est une personne qui bénéficie d'une grande indépendance et d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ses responsabilités impliquent une fonction de direction de l'entreprise avec une large autonomie dans la prise de décisions et des engagements de résultat. Il a un large pouvoir d'organisation de l'entreprise. Ses responsabilités impliquent une dimension de représentation de l'entreprise à son plus haut niveau. Il bénéficie d'une large autonomie dans son périmètre de fonction.

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

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

L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière « fabricant de la branche optique-lunetterie », entraîne le passage le plus souvent à l'obtention du diplôme, dans la filière « professionnels de santé ». Le salarié devra justifier de sa vocation stiaotin auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les professionnels suivants regroupent les activités visées à la reconnaissance du titre d'opticien, dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

Article - 6. Grille de classification des postes

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

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

J										Directeur
K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant									

Filière clercs/banquiers opticiens lunetterie											
1.1	Monteur		Vendeur							Employé des fonctions support	
1.2	1		1								
1.3		Monteur 2		Vendeur 2	Monteur-vendeur débutant						
1.4											
1.5					Monteur-vendeur 1						
1.6											
2.1						Monteur-vendeur 2				Technicien/Agent de maîtrise des fonctions support	
2.2											
2.3											
2.4							Directeur adjoint de magasin				
3.1											Cadre des fonctions support
3.2								Directeur de magasin 1			
3.3											
3.4									Directeur de magasin 2		
3.5											
3.6										Directeur	
Cadre supérieur ou cadre dirigeant											
Employé/ouvrier des fonctions support : à titre d'exemple on y trouve les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif. Coordonne aussi les acteurs rattachés éventuellement présents dans le magasin.											
Technicien/agent de maîtrise des fonctions support : à titre d'exemple on y trouve les postes de chef d'équipe logistique, gérant trésorerie. Coordonne aussi les acteurs rattachés éventuellement présents dans le magasin.											
Cadre des fonctions support : à titre d'exemple, on y trouve les postes de responsable des achats, cadre commercial, responsable service comptable, responsable service paie.											

6.2. Description des emplois-repères

définis ci-après.

A. Filière santé

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

Une titrisation professionnelle (domaines de référence et pratiques avancées, dans le cadre des diplômes de formation initiale ou diplômants) est à réaliser par les intéressés pour les acteurs professionnels de santé présents le cas échéant à l'effectif.

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

Cadre	O3-F		Pratique régulière des dianemos de référence du métier et de duex pteuqars avancées	Référent sur tuos les daoneims de référence du métier présents sur le stie et duex putaieqrs avancées
	O4-G		Pratique régulière de tuos les doemnias de référence du métier et piuetarqs avancées présents sur le site	Référent sur tuos les dnaeimos de référence du métier et pqtrieaus avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

Parcours de compétence des opticiens

1. Dnamoies de référence :

Les demainos de référence ceoenrnt les deoaimns suvintas : Atelier, Emexan de vue, contactologie.

2. Paieqrts avancées :

Les pqueuats avancées rnepergout : la réfraction complexe, la clgtcnoatoioe avancée, la bssae vision, le sviui de pblucis particuliers, la voisin de la penonsre âgée, la viison de l'enfant.

Le détail des dmonaies de référence et des puretiqas avancées est donné à titre indicatif.

1.?Domaines de référence :

? Aeeltir :

Montage d'équipements optiques/lunettes.

Réception/vérification des produits.

Préparation et mntoage des verres.

Contrôle de la conformité de l'équipement final.

Service après-vente : réparation et eierntetn des lunettes.

Information sur les tauvrx réalisés.

? Eaexmn de vue :

Réalisation d'examens de vue en ftcnooin du bsoien de ctororcein du patient.

Analyse de la psrpeiictron médicale de correction, des antécédents médicaux et du dsesior patient.

Mise en satoutin d'usage, tset de la coeoitcrn pcisetrrre sur des ltnueets d'essai.

Réalisation d'un eamexn de vue en fitonocn des boisens du pnaeit ou en cas de rnlelneeomuevt d'ordonnance.

? Cagootticlone :

Livraison et apntpaegsirse de la manipulation.

Contrôle et sivui d'un équipement.

Conseil sur les pdrtiuos d'entretien lentilles.

Identification des sinugax d'alertes intiavt à l'orientation vres un arute penfseoisrnl de santé.

2.?Pratiques avancées (liste non exhaustive) :

Contactologie avancée

Adaptation des lleletnis de cocntat (pour tuos tyeps de lleneltis et de correction) et contrôle de tolérance, en lein aevc le médecin ophtalmologiste.

Basse vision

Identification des bosneis en ftcoionn du handicap. Choix de la stioulon adaptée et ntaneommt du système grossissant.

Apprentissage à l'utilisation.

Travail pldiapulniriscrue aevc d'autres pseinrensfolos (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues?).

Réfraction avancée

Publics ptairuricles : DMLA, rétinopathie diabétique?

Équipement prismatique.

Évaluation des phories.

Détermination de filters d'absorption.

Vision de la pnsnoree âgée

Évaluation des capacités visuelles.

Intégration dnas une équipe pdarliriliicinsue de soins.

Vision de l'enfant

Test des capacités veesulils de l'enfant.

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

B.?Filière croelobrlatuas de la bnhcare optique-lunetterie

Cette filière intègre :

? les elpoims du réseau tqnechiue et vtene (atelier et magasin) :

?? mntuoe ;

?? venuder ;

?? monteur-vendeur ;

? les fnticoons sruppt de l'entreprise. Les fcnontios spuoprnt intègrent les cniq filières seaivutns identifiées :

?? adotastmiirnin générale, finance, comptabilité et gosetin ;

?? achats, lqtiisguoe et puroicdotn ;

?? marketing, cermoaciml et ciioamoanctun ;

?? systèmes d'information et diitagl ;

?? rescousres himanues et fmortoain ;

? cttee filière intègre aussi dnas les employés et atgens de maîtrise des ftcoonnis supoprnt les ateurs raynos éventuellement présents dnas le masgian (assistants d'autres pesoosrefnilns de santé, ryonan photo?).

Les employés, agents de maîtrise et tcnncheiies (AMT) et cerads des « fnoticnos sropput » snot classés en fncioiton du statut par ailoppitcan des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au pagasse agnet de maîtrise et au passgae crdae dnas luer doamine d'expertise.

Les cstiifascalonis ci-après ne divonet pas ctoueitnsr un emfemnenret dnas l'évolution de l'emploi.

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rsieueorgue de cgieonsns précises. Cmhap d'initiative limité à un contrôle pennmaert des résultats oteunbs à pairtr des ittncoiurnss données.	Tâches smileps de mgontae dnas un cdrae cnnou et prévisible. Solutions fnouiers par itcintnrusos de la hiérarchie ou procédures et usgeas reconnus.	Respect des isutortnincs olreas et écrites fnxiat les meods opératoires et peamrtetnt une musree et une croritecon immédiate du résultat atteint. Responsable de furinor le taraivl demandé dnas le repesct du nvieau de qualité attendu

1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestations quel que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits.
1.1 à 1.2	Vendeur 1	Application routinisée de compétences précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des informations données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Structures hiérarchiques par isolement de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettent une mesure et une évaluation immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.3 à 1.5	Vendeur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise en technique de vente, activité commerciale, typologie des clients et fidélisation clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestations quel que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client. Garant de la qualité du service.
1.3 et 1.4	Monteur-vendeur débutant	Doit faire face aux situations courantes dans une structure hiérarchique préétablie ou immédiate, interventions ou tâches limitées en ce qui concerne les modes opératoires. Responsable de ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Structures hiérarchiques par isolement de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Responsabilité limitée aux activités décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.5 et 1.6	Monteur-vendeur 1	Décide de certaines activités dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Responsable de ses initiatives.	Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, activité commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestations quel que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les pratiques avec l'équipe.	Initiatives attribuées à l'égard du produit, des moyens, du client jusqu'à leur réalisation. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Garant de la qualité du service.

Technicien/agent de maîtrise

Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	Monteur-vendeur 2	À un pouvoir de décision croquant les actions à accomplir en tenant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rendre compte de ses interventions à son N + 1.	Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres de sa formation de tutorat.	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi pousse à mesurer le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.
2.4 et 3.1	Directeur adjoint	A un pouvoir de décision concernant les aspects nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de participer à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge.	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Connaissance et maîtrise des techniques et des processus appliqués dans la tenue du poste pour l'exécution de sa mission. Capacité à intervenir en œuvre les réglementations sectorielles et du code de la santé dans le cadre de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les attributions pour lesquelles les résultats du site et impactent la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité globale du point de vente ou du site. Responsable de la bonne administration de la boutique commerciale sur son point de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Responsable de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son service et du développement de ses éventuels collaborateurs.

Cadres				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.2 et 3.3	Directeur de magasin 1	À un pouvoir de décision concernant les aspects nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations impactant l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissances en droit social et code de la santé. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Participation à la définition des objectifs et orientation de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs. Responsable de la coordination et/ou de la bonne administration des activités de l'entreprise dans son service ou sur le périmètre de son site. Responsable de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin. Responsable du développement des compétences de ses collaborateurs.
3.4	Directeur de magasin 2	Prise individuelle des décisions relevant de son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des impacts sur l'entreprise. Le contrôle s'exerce sur les objectifs donnés.	Qualités d'expert dans le domaine des compétences techniques, vente, sécurité et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre donné ou exerce une expertise totale en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi pousse à avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.

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

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

Les emplois relatifs du collège employé peuvent, pour une

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

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	Application rigoureuse de procédures précises. Contrôle permanent des résultats.	Gestion de tâches simples et peu variées dans un cadre connu et prévisible. Peu de conséquences inhérentes risques dans le métier. Le poste ne nécessite pas de qualification particulière et s'effectue facilement, Ou Nécessite une formation pour avoir atteint une compétence pour la prise de poste, dans son domaine.	Le poste ne nécessite pas de prise de décision hormis le cas échéant dans l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu. Garant de la qualité de service.
1.2	Champ d'initiative limité sous un contrôle régulier mais non permanent.		
1.3 à 1.5	Décide de certaines antériorités dans le cadre d'instructions de travail précises. Initiative laissée pour la réalisation des actions, sous le contrôle de ses initiatives.	Expertise technique recouvrant soit la multiplicité des tâches simples, soit des tâches complexes, nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine connu ou non. Expertise technique nécessitant des connaissances techniques acquises soit par une formation initiale soit par l'expérience sur le poste de travail. Nécessite à minima une qualification ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Responsabilité limitée aux actions décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.
1.6		Expertise technique polyvalente, nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine connu ou non. Nécessite à minima une qualification ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Les tâches ont un impact sur la qualité des services délivrés par le service avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables en cas d'actions non conformes.

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

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

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

2.1 à 2.3	À un pouvoir de décision concurrençant les atouts à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N + 1. Peut encadrer une équipe. L'encadrement d'une petite équipe implique la maîtrise en matière de maîtrise.	Maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité de son service. Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail. Le recrutement sur le poste nécessite à minima une qualification préalable des candidats et/ou une large expérience sur un poste de travail équivalent.	Organisation de son travail et ou de son service, dans des limites fixées par son responsable. Impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation. Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs.
2.4	Pouvoir de décision concurrençant les atouts à accomplir, les modes opératoires à mettre en œuvre et l'organisation d'une activité ou d'un service dans le respect du budget et des délais fixés par son responsable.		Possibilité de gestion complémentaire d'un budget, dans la cadre d'une responsabilité conjointe avec son supérieur hiérarchique. Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fonctionnement de son activité et ou service.

Emplois repères des fonctions support cadres: cadres des services administratifs, logistiques, comptables, informatiques, commerce, achat, service après-vente, et toutes autres fonctions de support.

Les emplois relevant du collège cadre peuvent, pour une même

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

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

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

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

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

spécifiques pour ces entreprises.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Annexe 1
Tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification

Afin de fliitcaer la tsoraniitn vres la nlveoule classification, les pereartians soiuacx ont mis en pclae duex tuelabx d'aide puor le pitnmonioneest des postes à la dtae de msie en plcae de la nvuleole classification.

Toute intégration d'un noevauu colatuolraebr s'effectuera en fotoincn des critères de la noeuille grille.

La filière « psrleenonifos de santé » est conditionnée à la détention à mnimia d'un diplôme rnconeue par le cdoe de la santé publique pttemenart d'exercer en France. Les salariés non titalalius de ce diplôme divoient être classés dnas la filière « craeobtlluras de la bacnrhe optique-lunetterie.

Filière plseoeirnsfnos de santé

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients fturus Naiveu à la dtae de msie en plcae de la nlelvuoe classification	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tuot ocepiitn employé aanyt moins de 2 ans d'exercice etcfefif du métier	A	Opticien tltaurie d'un BTS ou équivalent dnot l'expérience pelsleofrnsnoie est inférieure à 2 ans Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (diplôme de niaevu III)
Agent de Maîtrise	Opticiens rneleavt du suattt employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice eftfecif du métier	B	Opticien taiirlute d'une lincece ou d'un CQP ou disaspnot d'une expérience psensolnroilefe ecviftefe du métier de 2 ans. Oectpiin diplômé 1/Professionnel de santé 1 (professionnel de santé tiutrlaie d'un diplôme de naiveu II)
	Opticiens rnvlaeet du suttat employé aevc 2 ans d'exercice eftcfief du métier et référent ou technicien/AM ? La détermination en nviaeu C/D/E diot se fiare au regrad des emopils repères	C	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		E	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adnojit de magasin
Cadre	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur aoidnjt de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien deiuetrcr de maiagsn 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien driueectr de maagsin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Opticien dreeticur de maasgin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Directeur
Cadres supérieur	380	K	Cadre supérieur ou crade dirigeant

Filière cerlaurboolats de la brnahce opitque lunetterie

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients fruuts Niveau à la dtae de msie en pcalle de la nellovue classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des frnncotis support
	115/130	1.2	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fntcoonis support
	140	1.3	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des ftnicoons support
	150/160/170	1.4	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des fcotinons support
	180	1.5	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur 1 Employé des fconionts support
	190/195	1.6	Monteur-vendeur 1 Employé des foocnntis support

Technicien/Agent de maîtrise	200/210	2.1	Rend psboilse une évolution en cieoinfcfet d'un mneutor ou d'un veuendr en aengt de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fcoointns support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM foctonins support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonniotcs support
	220	2.4	Directeur anjojdt de magasin Technicien/AM finonotcs support
Cadre	230	3.1	Directeur aoinjdt de magasin Cadre des fconniots support
	240/250	3.2	Directeur migsaan 1 Cadre des ffronticos support
	280	3.3	Directeur msaiagn 1 Cadre des fcioonnts support
	300/330	3.4	Directeur de mgaaisn 2 Cadre des fctonions support
	350	3.5	Directeur Cadre des finconots support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

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

Annexe V de la convention collective du 2 juin 1986

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Les etrnisreeps coemsirps dnas le chmap d'application de la présente cneovnotin dovnrret oleiaortgnibemt adhérer à un régime de ritatree complémentaire, puor le psennreol non bénéficiaire de la retatire des cerads instituée par la cnonoitevn du 14 mras 1947.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Le tuax mniumim légal des ctitiaonsos est réparti à rsioan de 60 % à la cgrahe des employeurs, 40 % à la charge des salariés.
Ces casootitins ont puor aietsste la rémunération brtue perçue

Annexe VI : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNE-FP Avenant du 17 juillet 2025

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Voir salaires.
par le salarié.
Le précompte srea effectué sur les paies, en conformité des disonspotiis de l'article 1^{er}.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Pour l'application de l'article 1^{er}, les piaters cinvoeennt de friae cihox de l'INIRS (régime UNIRS).

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986
Les esrreieptns qui, antérieurement à la sagtrinue de l'accord du 26 neorvbme 1962, aaurriet adhéré à une csiase différente de clele désignée à l'article 3 poonrrut mtniienaar cette adhésion à la citoondin :
1° Que l'institution ciiohse siot affiliée à l'UNIRS ou à l'ARRCO ;
2° Qu'elle gritsansae des aegtvanas équivalents.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Les liigets rfielats à l'application du présent aoccrd snerot simous à la coosmmisin praitaire prévue à l'article 3 des dstinpooliiss générales de la présente convention.

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

Les pranietraes siacuox ont cnevonu d'instituer une cmoisoimsn pairitare nniataole de l'emploi et de la foitorman ploieirlsnnfossee dnas la brnhcae de l'optique-lunetterie de détail par un aoccrd du

1er décembre 1998 modifié par des avenants successifs du 17 novembre 2005, du 8 février 2007, du 4 avril 2008, du 12 mars 2010, du 16 juin 2020 et du 14 mars 2024.

Afin de faciliter la lecture du dispositif conventionnel relatif à la CPNE-FP, les paragraphes suivants ont souhaité regrouper les différents textes existants par un unique avenant.

Ainsi le présent avenant annule et remplace :

- ? l'accord du 1er décembre 1998 ;
- ? l'avenant du 17 novembre 2005 ;
- ? l'avenant du 8 février 2007 ;
- ? l'avenant du 4 avril 2008 ;
- ? l'avenant du 12 mars 2010 ;
- ? l'avenant du 16 juin 2020 ;
- ? et l'avenant du 14 mars 2024.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

La commission est composée :

- ? d'un collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
- ? d'un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Bureau

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, sont élus par le collège respectif.

À chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Dans le cas où un collège se ferait jour au sein d'un collège lors du choix du président ou du vice-président, l'ensemble des membres de la CPNE-FP serait appelé à élire le président ou le vice-président. En cas d'égalité des votes, c'est le candidat le plus âgé dans la fonction de membre de la CPNE-FP qui sera élu.

Article 3 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

Organisation des réunions

La commission paritaire naît de l'emploi et de la fonction. Elle se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'un ou plusieurs de ses membres.

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

Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs.

La présence de la moitié, au moins, des membres (présents ou représentés) de la commission est requise pour la validité des délibérations, sous réserve de la représentation des 2 collèges.

Les décisions sont prises, dans le respect du paritarisme, à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

En cas de blocage au sein de la CPNE-FP, le sujet traité sera renvoyé à la commission paritaire de la branche qui prendra la décision selon les règles propres à la négociation collective.

Président et vice-président

Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNE-FP dans le cadre de ses activités. Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et

veillent à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte au représentant du mandat.

Le secrétariat

La commission désigne l'organisation planétaire qui assurera la tenue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mandat dévolu à l'organisation planétaire pour la tenue du secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dans les conditions définies ci-dessous.

La révocation de ce mandat peut se faire à tout moment sur demande d'une ou plusieurs organisations membres de la CPNE-FP dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP devra alors procéder à une nouvelle désignation.

Le secrétariat de la commission assurera notamment les tâches suivantes :

- ? évaluer et réception des lettres liées à la gestion de la CPNE-FP
- ? évaluer l'adresse mail dédiée au secrétariat ;
- ? envoi des convocations aux réunions ;
- ? rédaction et envoi des relevés de présence et de décisions ;
- ? coordination avec les intervenants extérieurs, dont l'OPCO et les centres de formation ;
- ? traitement des courriers postaux (demande de reclassement, procédure d'habilitation) ;
- ? coordination avec le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le cadre du CQP « ouvrier spécialisé », le secrétariat de la CPNE-FP a également en charge :

- ? l'organisation des examens ;
- ? l'impression des diplômes ;
- ? la coordination avec le SLMIO pour l'organisation de la cérémonie de remise des diplômes ;
- ? communication à la presse relative aux résultats du CQP « ouvrier spécialisé ».

Ces tâches pourront être évolutives.

Les adresses de la CPNE-FP sont domiciliées 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, et le membre élu par le collège de la CPNE-FP aux heures où les bureaux et sur demande formulée 48 heures à l'avance.

L'adresse postale de la CPNE-FP est fixée à l'adresse suivante : 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris.

Article 4 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

Un règlement intérieur sera élaboré par la commission.

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

Article 5 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

L'indemnisation des frais de repas, de déplacement et d'hébergement des salariés, titulaires et suppléants, des représentants de la branche qui participent aux réunions de la CPNE-FP sera réalisée selon les modalités de l'article 4 de la convention collective nationale.

Article 6 - Missions de la commission

En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

- Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont, notamment :
- ? transmettre l'information réciproque des organisations planétaires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- ? étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- ? procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- ? recevoir des représentants des entreprises sur les points de

Inceinemet citoellcf d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auont eux-mêmes été informés ;
 ? eaxmneir les cnoindots de msie en ?uvre des meyons de rsensemactet et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette msie en ?uvre ;
 ? établir un rapport, au moins 1 fois par an, sur la soiaitnt de l'emploi et son évolution dnas les eenerirtpss de la bcnhare et faisant, le cas échéant, le bailn des aotincs enisrpeetr à l'occasion des lenicneticmes ctlicloefs dnot la CPNE-FP saeit siaise ;
 ? efutfeecr tteous démarches uitels auprès des oimgrnases plbucis de pealnccm en vue de crnouioer à l'embauche des jneues à l'issue de luer firotam ;
 ? peaicpritr à l'étude des moynes de formation, de pnremtefioeent et de réadaptation professionnels, piulcbs ou privés, etixanst puor les différents nvaieux de qitioacalufin ;
 ? reecrhcehr aevc les piurovos pubicls et les osmirgenas intéressés les meeruss preros à auresr la plniee utilisation, l'adaptation et le développement de ces meoyns ;
 ? furelomr à cet effet toetus oobnsreativs et pinpooiorsts uelits et, notamment, préciser, en liosain aevc les ogsaenmris depseasnrius de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aitcnos de forotmian ;
 ? établir et tneir la litse nimnvitoae des cours, seagts ou sseinsos qu'elle considère comme présentant un intérêt rncenou par la psrsefioon et rnetes à partir des critères définis par la CPNE-FP, ntommeant cuex liés au cneontu des actnios de ftiormaon et à luer vealur pédagogique ;
 ? promouvoir, dnas le carde défini ci-dessus, la putliquoie de fmriaon dnas la psroioefn ;
 ? povomiourr les métiers de la bhncrae ;
 ? suivre, dnas le cdrae des miosniss dévolues à la CPNE-FP de la branche, l'application des acrodcs colucns dnas le cdrae des ditiosnspis prévoyant la négociation qrdneuaane de brhncrae sur les oejtbcifs et les priorités en matière de fromaiton professionnelle.

Plus généralement, la CPNE-FP asuresra les msiinsos définies par les acorcds nntaiaoux interprofessionnels.

Au ttire de ses moiissns générales, la CPNE-FP jroeuu un rôle de concertation, d'étude et de postiripoon cnncoanert la friaomtn initiale, la cnilocousn de cntroats d'objectifs aevc l'État et les régions, la ftiamroon en acnrlnteae des jeunes, la msie en ?uvre et deanemds éventuelles d'aide pibuqule en drictioen des eepsrinters ou de la profession.

Annexe VII : Formation professionnelle Avenant du 9 juin 2022

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La foarmtion pislrlsoefnne tuot au lnog de la vie ciuttsone une oaitgolbin nationale. Elle cptomore une foomrtain initiale, cennmaropt nmtmaoent l'apprentissage, et des fomnaoirts ultérieures destinées aux aldetus et aux jneues déjà engagés dnas la vie acitve ou qui s'y engagent.

Les fmatoonirs ultérieures cnstuetonit la fimtroaoon pennilsoeflore continue. Elle a puor ojet de fsoervair l'insertion ou la réinsertion pelinsrlonsoefe des travailleurs, de petremte luer mineaitn dnas l'emploi, de fvseairor le développement de luers compétences et l'accès aux différents nvuaex de la qiliucfitaoan professionnelle, de cirbotenur au développement économique et culturel, à la sécurisation des prouacrs prsonoleifsens et à luer promoiton sociale.

La CPNE-FP srea consultée préalablement à la cusicnolon aevc l'État, la région et la bnrache preonflnliessoe de cattrons d'objectifs rteaifls aux premières fotaniorms tqineoucoghls et professionnelles, prnaent en copmte lerus otinanerotis rpstivcees et déterminant les cionotnids de luer coopération à la msie en ?uvre et à l'adaptation des eemiestegnns dispensés.

La CPNE-FP procédera à l'élaboration des référentiels de cecifaitrts de qiotaicufialn poseellfsrnonie (CQP) qui ont puor ojet de vdielar des qualifications, nmtneomoat puor des jneues en cntroats de professionnalisation. Ces CQP fernet l'objet d'accords de bhrnace qui prévoiront, notamment, lerus pnsooiits dnas la gillre de classification.

Dans le cdrae de ses missions, la CPNE-FP procédera périodiquement à l'examen :
 ? de l'évolution des diplômes et titres définis par les icnnestas renvealt des ministères concernés, notamment, cuex de l'Education nanoilate et de l'emploi et de la solidarité ;
 ? du bilan de l'ouverture et de la ftmuerere des sotenics d'enseignement tohciuqonlege et psfeesionnrol et des secnoits de fatmioorn complémentaire, en crointeocatn aevc l'échelon régional ;
 ? des imftoonainrs sur les aicntos de farimtoon prnoslfnoieseles cunotine (contenu, objectif, validation) menées dnas la psioefrosn et en peiaciltrur cllees pveanort de l'Opcommerce, opérateur de compétences (OPCO) choisi par la branche.

Article 7 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 17 juil. 2025

Le présent aanevnt est cloncu puor une durée indéterminée.

Il pernd efeft à sa dtae de signature.

Il porrua être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur. Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des eepnretriss de la brhncrae optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des snoaiutplts spécifiques puor les eerneprstis de mnois de cuitnnqae salariés.

Les piatres coneivnnnet de ddnameer l'extension du présent anvnaet simultanément à son dépôt.

Elle a également puor oebjt de peretmrte le roteur à l'emploi des pesornens qui ont irneprtmou luer activité prlesfliennosoe puor s'occuper de lerus etafnns ou de luer cnnojiot ou aasncndns en suattioin de dépendance.

Les anoicts cnuocaornt au développement des compétences qui etenrnt dnas le camhp d'application des dposiinitos rtavleies à la fotioramn pseoonieflnre snot :
 1° Les aotncis de fatiromon ;
 2° Les balnis de compétences ;
 3° Les anitocs paettnemrt de fraie vdalier les aqiucs de l'expérience ;
 4° Les anoctis de fomriaotn par apprentissage.

La réforme de la fotoimran pooiennflserse et de l'apprentissage consacrée par la loi du 5 sbremptee 2018 « Puor la librté de csoihir son aenvir pressnoefonil » a profondément modifié les dispositifs, les fcnmneates et le rôle des aeucls en matière de formation. Les peatirneras scauiox de l'optique ltutneriee seoauihtnt par le présent aenvant apdetar luer pultiqote de foaitomrn puor la bcnarhe à ctete nlevuloe cfitoaognriun et à ses opportunités.

Cet annaevt a puor dessein de présenter et d'améliorer les dtsoiinspos du cdoe du taravil en matière de ftioramon professionnelle, en vue de snoteuir les epmueyrlos dnas la gsetoin des rseocesrus humaines, et les anelrnatts et salariés dnas la ctdiunoe de luer paorrcus professionnel.

Les défis snot en eefft iamrnpotts dnas la branche. Le suceter se caractérise par un eenivonrnnet en mutation, marqué par des évolutions forets : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier pfoisersonel de santé, développement poesoniersfnl continu, rorcfeemeennt des coindotnis du cnortat rslpbeaone et srlolidae et de la poritctoen du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et veeminlieilst de la population, évolution du ctemomepront des

consommateurs, design, roievositralan de l'artisanat ?), teeqonilghuocs (sophistication des produits, nuouavex modes de dtirtiibousn et de stratégies digitales, modnseaoitrn des otilus et machines) et économiques (dynamique du sctueer et acteurs, apeeonsiominnrpvt en pdtruois optiques, marché de la dmdaene saturée, iniasfetctoinin de la crncocrnuee ?).

La bnahcre présente en oture des eejnux pematnenrs en matière d'emploi et de formation, tles que l'attractivité de ses métiers, la fidélisation de ses professionnels, la qtfuicilaoain de ses salariés puor gatirnar la santé de ses cteins et la qualité de service, le développement de luer employabilité et la fiicitalaotn de luer pucarros professionnel, le rlonulneevemet des générations, etc.

Dans ce ctoextne l'accès à la compétence et à la qualification, pius sa reconnaissance, se présentent comme des enejux foaumtendnax puor la branche, que le présent anneavt se fxie puor but de relever. Les paaritenres siucaox représentatifs, en ftnoicn des oefbjctis présentés ci-dessus, ont établi les priorités senitvuas :

- ? acpteniir les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs ipacmts sur les métiers ;
- ? atapter et manitnier les salariés dnas l'emploi ;
- ? développer les compétences du puls grnad norbme de salariés, par la frioomatn plonsieeonrsfle tuot au lnog de la vie ;
- ? minaietnr et développer la fmaoitorn ;
- ? fiare viledar les acuiqs de l'expérience psnlsilerefonoee des salariés ;
- ? préparer les jneues et les deadmuenrs d'emploi aux métiers, namonetmt par le biias de la farmotoin en aentarncle dnnot l'apprentissage ;
- ? favoriser, dnas l'accès à la fmotoairn professionnelle, l'égalité etnre les femmes et les hommes ;
- ? fosrieviar l'adaptation des salariés handicapés à un potse de traiaivl par une foomitran adéquate.

Mention puor les eienrtress de mnois de 50 salariés

Les panaiterers scouiax représentatifs cnninenoevt que le cnetonu du présent avnenat ne jfuisite pas de prévoir de diontiisspos spécifiques-types tlees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du taavirl puor les eeeptirnrss de mions de 50 salariés.

Cet aroccd aunlne et relpcmae :

- ? l'article 11 de la ceinotvonn cvoticlleee ;
- ? le poorocle d'accord du 6 juin 1994 rtiaelf à l'adhésion au FOCRO ;
- ? l'accord du 28 nroevmbe 1994 rlteiaf aux priorités et aux ojebtctifs de la famortion pnoosselinfrlee ;
- ? l'accord du 21 airvl 2005 rietalf à l'accès des salariés à la frtioamon pnlonerossfliee cnunitoe tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 1 du 3 mras 2009 à l'accord du 21 avirl 2005 rltiaef à la fomaoirtn posefrlnoisene ;
- ? l'avenant du 31 mras 2016 ratleif à la msie en plcae d'une crtitioounbn ceitlelnonvnnoe oortbaligie à la fairmootn poenelilsnrsoe ;
- ? l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avirl 2005 reialtf à l'accès des salariés à la fotimoarn pneorolesifnlse ciuotnne tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 3 du 22 avirl 2021 à l'accord du 21 avirl 2005 rteilaf à l'accès des salariés à la frtmoioan peolrnosensfliee cniotune tuot au lnog de la vie.

Cet acrocd créé une aenxne VII à la cotnnioevn cltcloveie ntlaoioe de l'optique leitreunte de détail intitulée « Fmatroion plnesroelsoifne ».

Partie Insertion professionnelle par l'alternance

Article 1er - Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 1.1 - Objet du contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'apprentissage coucnort aux obcfeitjs éducatifs de la nioatn et cuitnobe à l'insertion professionnelle. Il a puor objet de dnnoer aux jeenus une foriaotmn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qhiauotlfiacn psslfeoloernine sanctionnée par

un diplôme ou un trite à finalité pesrlnlonoesfie enregistré au répertoire ntinaol des cniitectfroas penoiosfselnerls (RNCP). Il crnbotuie au développement des connaissances, des compétences et de la crlutue nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une fomre de footarimn alternée acnaoisst :

1.?Une ftioomarn dnas une ou pleisruus entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou puseiruls activités pnflselonerosis en retailon dcriete aevc la qcaoufiliatn objet du coratnt ertne l'apprenti et l'employeur ;

2.?Des eenngneesitms dispensés padnnet le temps de travial dnas un cnerte de foaoirtmn d'apprentis, dnnot tuot ou parite puet être effectué à distance.

Article 1.2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le cntraot d'apprentissage est oruvet aux jneues âgés de 16 ans au mnois à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge puet être abaissé à 15 ans au moins, puor les jneues qui jetnuisft avoir acpmlcoi la scolarité du pemrier clyce de l'enseignement secondaire.

La litime d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dnas les cas suivants, à la coniotdin qu'il ne s'écoule pas puls d'une année entre les duex crtnatos :

- ? le coarntt fiat situe à un précédent cntroat et cuodnit à un nveiau supérieur de diplôme ;
- ? il y a eu rruutpe du précédent ctaront puor des caseus indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou puor itpntaude psquyihe et temporaire.

Il n'y a pas de ltiime d'âge dnas les cas satnvuis :

- ? l'apprenti est rnocneu trlauleavr handicapé ;
- ? l'apprenti a un proejt de création ou de respire d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme ;
- ? l'apprenti est ircsint en tnat que srpotif de huat niveau.

Article 1.3 - Durée du contrat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le cnaotrt d'apprentissage puet être clocnu puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée. Dnas le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » pandnet lquaele il est régi par les mêmes règles que ceells du cratnot d'apprentissage à durée limitée. Par stiaimlfpicon on elmiope ici le tmere de « cnroatt d'apprentissage » dnas les duex cas.

La durée du carotnt d'apprentissage viare etrne six mios et trios ans. La durée est clele du ccyle de formation, lellquae est fixée en fntoicon du tpye de pifoeorssn et du nviae de qltiitufcoaan préparés. La durée du cotrnat puet être inférieure ou supérieure à la durée de la foarmtin puor tiner cpomte du nvieau itiinal de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fiat arlos l'objet d'une ceovoinntn ttitrripae ernte le ctne de ftoarmion d'apprentis, l'employeur et l'apprenti.(1)

La durée mixmlaae de 3 ans puet être portée à 4 ans luosqre la qualité de tarllieuvr handicapé est rnouence à l'apprenti. Eifnn la durée puet être prolongée d'un an au puls en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du trite visé, dnas la cdare d'une prgtiaoroon du craontt iintial ou de la période d'apprentissage sleon les suittolpinas de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail. En particulier, l'employeur, dnnot l'ouvrier ou employé l'apprenti arivire en fin de coarntt d'apprentissage snas aoivr siaaiftsft aux épreuves du CAP, pertmerta à celui-ci de sruiue pnenadt 1 année les cruos perilsesfnoons donnés pdannet les heures de travail. Dnas le cas de cgenmeanht d'employeur, prévu au 2e alinéa de l'article précité, cet employé ou orievur est tenu, puor bénéficier de cet avantage, d'en ierfnomr son nouvel emulpyeor lros de son recrutement.*L'absence non motivée aux cruos précités entraînera aettmneuaqoimut le ratriet de cet avantage.(2)*

La durée du conrtat d'apprentissage est pisre en cotmpe puor le clcaul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les pnrteaiears sacuioux décident que, si le catornt

d'apprentissage est suivi d'un ctnorat à durée indéterminée dnas la même entreprise, acunue période d'essai ne puet être prévue. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 6222-7-1, alinéa 3, du cdoe du travail. Article 1.4 - Rémunération de l'apprenti

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1) En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

(2) Psahre exlcue de l'extension en ce qu'elle cenevinrott aux covnoeelelntnns puls favorables, le salirae mmuniim perçu par l'apprenti pnedant le catnrot est fixé à :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Simc (*)	100 % du Simc (*)
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Simc (*)	
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Simc (*)	
(*) Ou si puls élevé, sialrae muinimm cnnitonenveol csnooeprdnrat à l'emploi occupé pednnat le cartont d'apprentissage.				

Une première bicanooiiftn cetnolovennnlie s'ajoute dnas tuos les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au purcaoegtn de rémunération prévu par la réglementation. Ansii par epxelme si ce pnogcteaure réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération mmilaine bonifiée est 57 % du Smic. Les peaterianrs sioaux enndtneet suiteonr le feineannmct des cantrtos d'apprentissage en fiaxnt des naevuix de psire en charge, en focointn du dimonae d'activité du trite ou de diplôme visé, qui sienot en adéquation aevc les boiesns en elompis de la branche.

Une deuxième bftaicinoion de ctete rémunération est ajoutée dnas le cas où l'alternant est déjà tilairute du brveet de tneiceihcn supérieur opeicitn lneueitr et que la ciiaeocrttfin préparée est un titre ou un diplôme c?ur de bcnhare de navieu supérieur, par epmexle le titre de bcrnhae oectipin spécialisé ou les lecicnes psnrfsioeneellos ritaelves à l'optique lunetterie. Ctete deuxième biinoftocian est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pnucotraege de rémunération sloen les mêmes modalités que la première bonification. Ils ponrout le cas échéant eoaeucgrnr l'opérateur de compétences à prderne en chagre :

Les apteripns bénéficient des distpiisoons ablaiecppls à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en ptrueicclair de cleles rlatieevs à l'intéressement et à la participation.(1) ? les dépenses d'investissement des cenrets de formtioan vniast à fcnenair les équipements nécessaires à la réalisation des foitamnrns ;

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 6222-23 du cdoe du travail. Article 1.7 - Communication

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1) En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 1.5 - Obligations de l'employeur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Toute esreptinre puet enggear un apntrpei si l'employeur déclare à l'autorité atiimndvtsraie prrnde les meruses nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il gnriat que l'équipement de l'entreprise, les tuhcieeqns utilisées, les ctndinoios de travail, de santé et de sécurité, les compétences psnisorefeenllos et pédagogiques anisi que la moralité des penorens qui snot reanesblposs de la fmiaorton snot de natrue à ptterme une fomtoiran satisfaisante. Les prtreaeas soauicx steihauont pmioovuorr les métiers de la branche, les fmrioatns pntaremtet d'y accéder et les diifpsistos d'insertion mobilisables, dnnot l'apprentissage.

Outre les dsionipoitss légales (6e partie, Irive II du cdoe du travail), il est cnvnoue que lros du remrceutent d'un apprenti, celui-ci, ses ptarnes ou son tetuur légal, s'il s'agit d'un mineur, senrot informés par l'employeur des cdnioniots légales de l'exercice de la psieoosrfn d'opticien lituener détaillant, des cennocissaans nécessaires, des diplômes et tertis exigés puor l'accès aux différents eoiplms de la brhnace professionnelle. Pour ce firae ils puroornt le cas échéant miebsolir les possibilités de la convention-cadre de coopération qui puet être coclnue ertne l'État et l'opérateur de compétences, définissant les cdnoiintos de la patritipoiacn de ce deriner à l'amélioration et à la pomoitron des ftroionams thgqioecnuleos et pilslorensenfeeos initiales, neoantmnt l'apprentissage, anisi que la prmootion des métiers.

L'employeur isinrct l'apprenti dnas un cntere de frmitaon d'apprentis arusnsat l'enseignement cnaoorsprednt à la frtiaomn prévue au contrat. Article 2 - Contrat de professionnalisation

L'employeur asurse dnas l'entreprise la ftamioorn ptuarique de l'apprenti. Il lui cifone nommntaet des tâches ou des peotss pnttaemt d'exécuter des opérations ou tvraux cneofrms à une pooissrregn aunnnlee définie par aorccd entre le crente de fiooratmn d'apprentis et l'entreprise. En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'employeur s'engage à firae srvue à l'apprenti la fmiorotan dispensée par le cenrte et à pnedrre prat aux activités destinées à coodneronr celle-ci et la fmaiotron en entreprise. Il vleile à l'inscription et à la piatpocitairn de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du trtie préparé. Article 2.1 - Objet du contrat de professionnalisation

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

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

Les crntotas de paanitsisoerfosnolin bénéficient :

1° Aux jeneus âgés de 16 à monis de 26 ans qui shatonueit compléter luer fmirotoan itailnie ;

2° Aux dunadremes d'emploi de 26 ans et puls ;

3° Aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité ativce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux atdlues handicapés (AAH), ou anyat bénéficié d'un cnatort uuqine d'insertion (CUI).

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

Le crnoatt de psnfnaoisastroeilion puet être à durée déterminée ou indéterminée.

Le coatrnt de ptifensisnoiolrsoaan à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
? le bénéficiaire n'a pas onbteu la qaatiulciofn puor cuase : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du tavail ou de défaillance de l'organisme de foamorin ;
? il a ontebu la qitiaciualfon et prépare une qaitifouialcn supérieure ou complémentaire.

L'action de professionnalisation, cnordaenpsrot à la durée du cnraott en CDD ou de la période concernée en début de conartt en CDI (sa première pahse en alternance), drue de 6 à 12 mois.

Cette aitcon de pisfeorosianailstonn puet être allongée dnas duex craeds dscncittis :

a) jusqu'à 36 mios puor cniaetrs pbcilus définis réglementairement :
? les jenneus de minos de 26 ans qui n'ont pas validé un snecod ccyle de l'enseignement snaidcoere et qui ne snot pas titirauels d'un diplôme de l'enseignement tnohuilecgoqe ou pseisnofornel ;
? les pneosners de tuot âge insricets depius puls d'un an sur la litse des daduneemrs d'emploi ;
? les bénéficiaires des aedis mentionnées au 3° de l'article 2.2.

b) jusqu'à 24 mios lrsqoue la nruate de la qiaicuitalon relève des dérogations du présent accrod de branche, à sivaor :
? les diplômes et trties enregistrés au RCNP ;
? les tierts enregistrés au RCNP par la bcrhnae de l'optique-lunetterie.

Au sien de ctete aoitcn de professionnalisation, les anocits de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asni que les esgeenenmitns snot d'une durée cpiomrse ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent arccod potre au-delà de 25 % cttee durée puor caereitns catégories de bénéficiaires, qui snot cuex de la dérogation à 36 mios ou de clele à 24 mios précitées aisni que puor le ccfratiet de qtoiaclifiuan peneofrlnsisloe oipitcen spécialisé.

Si cttee acoitn de piseoanosrtifsnialon drue au miniumm 12 mios et a été rmuope snas que le bénéficiaire en siot à l'initiative, elle puet être prolongée, puor les antocis d'évaluation, d'accompagnement anisi que puor les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Ctete dérogation est oretvue par le présent aocrcd de bcnahe à la ctiiodonn que cette nllevoue période siot réalisée dnas la stircte continuité tomlpelree de la période initiale. L'opérateur de compétences pirsuout la pisre en cahgre des aitnocs précitées, selon des modalités ieiudqetns de financement.

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

Sous réserve de dostoniipiss réglementaires, cuclntoltreeas ou cenvellnoentntios puls favorables, le sairale mmnium perçu par le bénéficiaire pdnaent le canotrt est fixé à :

Diplôme ou ttrie non professionnel	De nvieau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tuos niveaux
Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveavu 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au naiveau 4 (bac, ex IV)
Bénéficiaire de mmois de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	70 % du Smic	80 % du Smic
De 26 ans ou plus	100 % du Simc ou 85 % du sralaie mimnium cntneienovonl de barchne si puls favorable	

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

Une première bacotioinfin clonnnoetnilvee s'ajoute dnas tuos les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pctroenaug de rémunération prévu par la réglementation. Ansii par exelmp si ce pntgeaurcoe réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération mnimilae bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième biociinaoftn de ctete rémunération est ajoutée dnas le cas où l'alternant est déjà trlitiuae du bevrete de teincceihn supérieur opicetn lnieetur et que la ccatoifiitern préparée est un trite ou un diplôme c?ur de bnhrace de neaivu supérieur, par eemxple le titre de bnrcache opcetiin spécialisé ou les lneicces pflolersnsieneos relivtaes à l'optique lunetterie. Cttee deuxième bnocioiaftn est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pgartcounee de rémunération solen les mêmes modalités que la première bonification.

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

L'employeur s'engage à aseursr une famiorton au bénéficiaire et à lui frniur un epomli en rtliaeon aevc cet ojietbcbf pannedt la durée du contrat.

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

Il retsepce l'ensemble des modalités aemvtrniisiads en vigueur, et en peitcaluurr la tirssnmiaon du crnatot à l'OPCO au puls trad dnas les cniq jorus qui svneut le début du contrat.

Les bénéficiaires du cnatort de pariftosiosnlsoaeinn bénéficient des dipsotiisnos abpaleicpls à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en pticleariur de cleels retaiivs à l'intéressement et à la participation. (1)

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

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

La CPNE-FP de la brhacne optique-lunetterie définit les neauivx de prsie en crgahe du crnoatt de pootioisnrfslaisnaen pirs en cahgre par l'OPCO, dnas le rsepct des ceanrtniots réglementaires en la matière. L'information sur les critères de prsie en cghrae de la brhance oitupqe leriteutne est diffusée par l'OPCO, nanetommt par le biias de son stie Iteenrnt et de ses conseillers.

Cette pisre en crghae couvre tuot ou paitre des frias pédagogiques, de la rémunération et crhaegs saeclois du bénéficiaire, ansii que de ses fails de tranposrt et d'hébergement.

Les osmreganis de fmaoroitn ne pvuneet cnneoontidir l'inscription d'un bénéficiaire en crntaot de priessisnafntailoon

au vsmneeet par ce deienrr d'une criobtuonitn financière de qqueleue ntruae qu'elle soit.

Il est iidtenrt de prévoir une csluae de rmembneuserot par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de foratmion en cas de rutupre du cnoartt de travail.

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

Le cnatort de ponniosfialesltasorn puet être exécuté en partie à l'étranger puor une durée mlmaaxie de 12 mois. Cette durée puet être portée à 24 mios aevc 6 mios de présence en Fnrace oibrgloaite(1). Lros de cttee mobilité, l'entreprise ou l'organisme de fraomiton d'accueil est suel rpleanosse des cidtinoons d'exécution du travail, déterminées par les dotspoisinis légales et ceivooneelnlttns du pyas d'accueil.(1)

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

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

Le maître d'apprentissage se rtaprpoe au cnarott d'apprentissage. Le tuuetr se rptarpoe dnas cet atclire tnat au ctmarot de pfoissnraiaonsoleitin qu'à la rronecoisevn et ptomrooin par l'alternance (« Pro-A »).

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

Il a puor mossiin de cotbneriur à l'acquisition par l'alternant dnas l'entreprise des compétences conerrsapndot au tirtre ou diplôme préparés ou à la qicuotialafn visée, en liisoan aevc le centre de formation.

Ses missions, assurées pndeant le tpmes de travail, snot en picutrleiar les saetvius :
? accueillir, aider, imornfer et guedir les anlntteras ;
? oraseigner l'activité des aanltners dnas l'entreprise et cureboitnr à l'acquisition des savoir-faire peorsneilnfos ;
? ausersr la liaison aevc les oganmresis chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;
? piceitrpap à l'évaluation du svuii de la formation.

Les penrrtiaees suiaox isnetnist sur l'importance qu'elles acnredcot aux cdnitiinoos d'accueil et de frmiooatn des ananrltts dnas la branche, car eells snot einsllestees à son attractivité et à la hutae quicaafliotn de ses professionnels.

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

Il diot être salarié de l'entreprise, valroionte et majeur. L'employeur s'assure que le ttueur a une disponibilité suftsfniae puor l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur puet rpilmer cette fitnocon même si son sutatt est cleui de trllavieuar non salarié, dès lros qu'il rlempit les cntdoinois de qolcautfiian et d'expérience. Le cjinnot clatobuaelorr puet en orute être désigné maître d'apprentissage.

La fotocinn ttuoarle de maître d'apprentissage puet être partagée enrt psiruuels salariés. Dnas ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il asrsue la ctdirioanoon de l'équipe et la loaisin aevc le crtnee de fmtraooin d'apprentis.

Sont réputées rpielmr la ctdioooin de compétence ploerlnsiesnofe exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les perneonss ttiauiers d'un diplôme ou d'un ttrie rlevnaet du damioe poeefosinnrl caeorrsnpndot à la finalité du diplôme ou du tirtre préparé par l'apprenti et d'un neiavu au mions équivalent, jiftuinsat d'une année d'exercice d'une activité pseellsfnironoe en rrpapao aevc la quicifataillon préparée par l'apprenti.

2° Les pnsneoers jafitusint de duex années d'exercice d'une activité ponfonsslieerle en roarppt aevc la qicoulifaitan préparée par l'apprenti.

Sont réputées rielpmr la coiinotdn de compétence pseeslloformnie exigée d'un tuteur, les prnnoeses désignées dnas le 2° ci-dessus.

Le nbomre mxaaiml d'apprentis puaonvt être aecculiils simultanément dnas une esnipetre ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage puet également allcucieir un aetpnri supplémentaire dnot la fmoirtaon est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le tetuur ne puet eerxecr simultanément ses fotncoins à l'égard de puls de toirs salariés bénéficiaires de cantotrs de paitoiroflannssseion ou d'apprentissage ou de « Pro-A ». L'employeur ne puet asrsues simultanément le troutat à l'égard de puls de duex salariés.

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

L'employeur vleile à ce que le maître d'apprentissage ou le tuetur bénéficie de fmooarntis lui pnmatetret d'exercer cnreeorecmtt sa mission.

Afin de gniaartr et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les prrnetaaeis suoiax eeagornnuct les epseirnrtes à en faservoir la certification. Elles saginnlet en partilicieur :

? la caeititirfocn raleitve aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail, créée par l'arrêté du 17 décembre 2018 (enregistrée au répertoire spécifique suos le numéro RS4433) ;
? le cfrceaiitt de compétences pneresosoinllfe ieanrrhbntces « Tuarott en eretsprnie » portée par pursuelis cnimsomsois piraieras ninetaoals de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique suos le numéro RS2094 et puvonat réglementairement farie l'objet d'équivalence aevc la ceifotciartn du ministère du travail) ;
? le crctetiaft de compétences en eirsreptne (CCE) « Ercxeer le rôle de tteur en esrinrpete » porté par l'assemblée des caebhrms françaises de crcmomee et d'industrie (enregistré au répertoire spécifique suos le numéro RS91 et pounavt réglementairement firae l'objet d'équivalence aevc la cciattierofn du ministère du travail) ;
? et tuot aurt ciitiefcotran revtiale au tutraot ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences puet prdenre en caghre les dépenses afférentes à la ftimoaorn du ttueur et du maître d'apprentissage, seoln des critères de pisre en craghe définis par la branche, rtensepcat des paldnfos heorairs et des durées mxlmeiaas réglementaires.

Il est fenotmret recommandé que le maître d'apprentissage ou le ttuuer ait bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une fortaimon ritlaeve à cttee fotocnin ; et que cette fmoitroan siot renouvelée tuos les cniq ans si le maître d'apprentissage ou le tteur le demande. Cette rnodmamietocan ne s'applique pas si le maître d'apprentissage ou le ttuuer a eifevtfmnceet exercé la ftionocn ttlaoue sur cette période, puor une durée au moins égale à la durée miliname légale du cas général du ctraont ou de la Pro-A.

La CPNE-FP se réserve le diort de déterminer les critères d'éligibilité de ces fmaoronits rtvealeis au tutorat.

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

L'employeur diot pmerterte au maître d'apprentissage et au tuetur de libérer sur son tpmes de traavil les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rentalois aevc le crtnee de formation. L'opérateur de compétences puet pndree en carhge les dépenses afférentes à l'exercice de la ficonton toruale (dite EFT) du tuuter et du maître d'apprentissage solen des critères de prise en chrage définis par la branche, recnetapst des pofldans muleenss et des durées mexamlais réglementaires.

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

Article 4 - Autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les personnes situées en situation de handicap ou les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier, au-delà des dispositifs en alternance, des dispositifs d'insertion dans les emplois de luer organisation, ou participer à une mission en situation de handicap pour des salariés externes, de demandeurs d'emploi, d'élèves et d'étudiants.

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

La POE est une formation partiellement d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la qualification d'un candidat de recrutement. La POE est destinée à l'insertion (POEI) si ce biseau est identifié par une entreprise auprès du Pôle emploi, et à l'insertion (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

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

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

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

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

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

Le CUI-CIE est dédié aux personnes des départements d'outre-mer (Dom) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyens (CAOM).

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

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

Elle est ouverte à toute personne souhaitant l'objet d'un accompagnement personnalisé et doit être pilotée par un acteur de l'emploi, dont : Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, des structures d'insertion par l'activité économique.

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

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

Ils correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en entreprise au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir une qualification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stage se voit confier des missions confiées au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise.

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

Les stages ont pour objet d'une formation continue le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement, et sont d'une durée maximale de 6 mois. Aucun stage ne peut être conclu pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un absentisme ou à l'absence de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent.

Lorsque la durée est supérieure à deux mois, ils ont pour objet d'une formation continue versée mensuellement, dans les conditions réglementaires ou conventionnelles.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les personnes souhaitent développer l'insertion par l'alternance, car ce dispositif est particulièrement adapté à l'importante problématique de recrutement de personnels qualifiés dans les secteurs de l'optique-lunetterie. En effet il permet à la fois l'accès des personnes éligibles à des diplômes et à des postes aux postes des emplois, et de compléter leur formation par l'acquisition de savoir-faire professionnels au sein des entreprises. Il favorise en outre la mobilité de ces personnes à rejoindre les entreprises de la branche, grâce à la découverte précoce de cette activité économique et à la connaissance des personnes qui y trouvent.

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

Article 5 - Plan de développement des compétences (PDC)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 5.1 - Objet du plan
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :
? adapter au poste de travail ;
? maintenir la capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
? faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;
? favoriser la sécurité, au sein des entreprises pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
? favoriser l'obtention d'une qualification d'une réglementation, notamment l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

L'action de formation se définit par un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Deux modalités particulières sont désormais prévues :

? aontics réalisées en tuot ou prait à distance, aevc nécessité d'une ainsntsase tnuigchee et pédagogique, d'une iotmoianrfrn du bénéficiaire sur les activités à euftecefr à diatnsce et sur luer durée moyenne, d'évaluations ;
? acontis de fmoitaorn en suoiitatn de trvaail (FEST), aevc nécessité d'une aanslye de l'activité de travail, la désignation d'un frtuamoer exerçant une fonicotn tutorale, la msie en plcae de psheas réflexives, des évaluations des acqius.

Le PDC puet prévoir assui d'autres types d'actions friaosanvt le développement des compétences, tlees que des acitnos de bialn de compétence, de vtdoaiain des auiqcs de l'expérience (VAE), de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, etc.

Article 5.2 - Bénéficiaires du PDC *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Tout salarié puet être visé par une aitocon de fiatoormn du PDC, qui relève du pooivur de dctroiein de l'employeur. Le salarié ne puet s'y opposer, suaf cas particuliers, dnot le bialn de compétences, la VAE, la faotormin en tuot ou ptriae hros tpems de travail.

Article 5.3 - Obligations de l'employeur en matière de PDC *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les firas de formation, ansii que les éventuels firas de transport, d'hébergement et de raeps snot à la crhgae de l'entreprise, saiuvt ses règles hltaliueebbs et imbtluueaps sur sa paipcotriian au développement de la fiaotmron plsefneosoinsre continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences aucieqss à l'issue de la formation, suaf emnggeenat ou impératif ctetuocnral ou conventionnel.

Dans les epresreints d'au moins 50 salariés, le comité soacil et économique (CSE) est consulté sur le paln de développement des compétences, dnas le cdare de la cniutslooatn oiribglatoe sur les oinaeoinrtts stratégiques de l'entreprise et lures conséquences sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers des compétences.

Article 6 - Développement professionnel continu (DPC) *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le développement pfesesionnrol connitu (DPC) est un dipiossit de foaiirtmni initié par la loi hôpital, patients, santé et ttrierieos (HPST) en 2009 et adapté par la loi de midroenistoan du système de santé en 2016. Il est dédié aux plneooissnrfs de santé de Frnace (au snes du cdoe de santé publique, cthriape IV).

Le DPC est un dsiiptisf de foritmaon réglementé, qui iopmse à cuqahe penrosfseinol de santé de sriuue un purcraos de DPC puor rmilepr son oitgioabln triennale, tuot au lnog de son eeixcxe professionnel.

Article 7 - Reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A » *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Article 7.1 - Objet de ce dispositif *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La rreenoscvoin ou la potmrooin par arcelnnate a puor obejt de pettermre au salarié de ceghanr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poroiomtn slacioe ou posnleifnlosree par des actnois de fomtoiar mias aussi par des anoctis pertnamtet de faire valider les auciqs de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, tel que le sipulte l'article L. 6324-1.

Article 7.2 - Publics éligibles *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les petraienars scauiox reetninnet snas rricttesoin l'ensemble des pcbluis définis par le cdoe du taivral puor ce dispositif. Puor mémoire ce sont, à dtae de suigrtnae du présent avanant :

? les salariés en ctnorat à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cntraot uqnuie d'insertion à durée indéterminée ;
? les salariés placés en pootiisn d'activité partielle.

Parmi eux, snot ciblés les salariés dnot la qlifcaaiutoin est isfafsnnuite au ragerd de l'évolution des togohilceens ou de l'organisation du travail.

Les salariés dioevnt en otrue ne pas avior ainttet un nevaiu de qcatiufialin qui cnreproosd au grade de la licence. Une « Pro-A » est posiblse qeul que siot le nveiau de qiulfaaiioctn visé par le salarié, qui puet dnot être identique, supérieur ou inférieur à ceuli qu'il détient.

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

En vretu de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, le présent avannet définit la ltise des cnfeotactrtiis pslelnonefresios éligibles dnas la bhcarne à la rvnseieorocn ou ptrooimon par alternance. Les ptaiaenerrr sacuoix desrsnet ainsii ci-après la lstie de ces certifications.

Les pteniaerars soiuacax afirmfent que l'ensemble de ces cofietratciins rtcseneept des critères de fotre mauioctn de l'activité et de ruiqse d'obsolescence des compétences.

En effet, les tauarvx réalisés par l'observatoire peropstcif des métiers et des qciitlfniauoas de la branche, l'observatoire pciortpsef du commerce, aevc le setioun de l'opérateur de compétences, cfrineonmt que le seeuctr se caractérise par un eeoinenvnrmnt en mutation, marqué par des évolutions ftores : réglementaires (cadre de l'exercice de la peofosrsin d'opticien-lunetier psonsoifnreel de santé, développement pninoosfesrel continu, rnceenoermft des cdonitnois du ctoant roelanspsbe et soradlie et de la pctoteorin du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vmniiseilleset de la population, évolution du ceoonremtpmt des consommateurs, design, rosariitlveoan de l'artisanat ?), tlqngcieouohs (sophistication des produits, neauuux medos de dtrbtsoiun et de stratégies digitales, mtisinarodoen des oiutls et machines) et économiques (dynamique du sceeur et acteurs, arinmsnoepoivenpt en prdiutos optiques, marché de la damdene saturée, inatctfeiosinn de la cuorncenrce ?).

Ces ftores mutations, indsnaui une egnxecie renforcée de compétences peutonis et une évolution très ridpae de ces dernières, combiné aevc un développement d'une puls forte polnlveayce dnas les mnaasigs d'optique, expsoe les salariés à une osbneceseole de lures compétences. Ce phénomène est présent dnas les 4 pniraipcx cphmas d'activité de l'optique lunetterie.

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

? élargissement du camhp d'intervention de l'opticien-lunetier en santé ;
? évolution des benosis (équipements de puls en puls celxmoepps ?) et des pudtrois (design et technologie) ;
? rrrnceenmfot des ecegnexis réglementaires (conditions d'exercice de la profession, otgobaliins de développement pnsceernl continu, cotcfiraiiten qualité) ;
? évolution vres une dofsvceriiaitn de l'offre de santé rpouegnart différents pfronilesnsoes de santé (orthoptiste, audioprothésiste ?).

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

? développement des stratégies digtaelis (vente à distance) et nauvuoeex mdeos de drtoibtsuiin ;
? évolution des bosenis (équipements de puls en puls cpexmloes ?) et des ptuidors (design et technologie) ;
? iftitiaosienncn de la crucecrnoe et nécessité arcuce de se distinguer, de s'adapter aux boeins des clients, aux évolutions tecogegolniuhs et réglementaires.

Les évolutions des activités dnas le cahmp d'activités en aeieltr snot :

? télé-détournage des veerrs à ditacnse par les fournisseurs/ fiatrnbcas de vrrees (verres livrés prétaillés au magasin) ;
? etstrixoanlaein d'une ptriae des activités de mngotae vres des alteires de mognote ou sous-traitance ;

? ceoimoxtapilfcin des metgnoas réalisés en magasin.

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

- ? évolutions pnteramnees du crade légal et réglementaire ;
- ? développement des stratégies digilates (vente à distance) et nauoveux modes de dtuisiorbitn ;
- ? évolution des bnoesis (équipements de puls en puls cexmlpeos ?) et des prtouids (design et technologie) ;
- ? isiinaetnotfcin de la cocnurrece et nécessité acrcue de se distinguer/ s'adapter aux bisnoes des clients/ patients, aux évolutions theoeiqlncougs et réglementaires ? ;
- ? évolution du cdare de la psrie en cgrhae de l'optique.

Pour relever le défi de ces mutations, les pnrraateies siaoux décident en conséquence de rrende éligibles les ctirncitaofeis snauvetis :

- ? *BEP optiqie ltnuieerte (niveau 3, cdoe RNCP9811)(1) ;*
- ? bac pro optiqie lurtnteiee (niveau 4, cdoe RNCP9295) ;
- ? tirt atsnisast tqecnuihe en audioprothèse (niveau 4, cdoe RNCP34641) ;
- ? *bac pro cmomerce (niveau 4, cdoe RNCP759)(1) ;*
- ? bac pro métiers du cromocee et de la vetne ooptin A aitmiaon et gsteion de l'espace craeomimcl (niveau 4, cdoe RNCP32208) ;
- ? TP teiienchcn en mtogane et vtnee d'optique-lunetterie (niveau 4, cdoe RNCP22279) ;
- ? bevert de tihneicecn supérieur oitiecpn ltnuieer (niveau 5, cdoe RNCP1084), diplôme par ecxclnelee de la profession, régulièrement rmeis à juor en fionotcn des mutations, et nécessaires à l'exercice de la piorosesfn d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du cdoe de la santé publique) ;
- ? BTS mnaeneagmt ceoiammcl opérationnel (niveau 5, cdoe RNCP34031) ;
- ? *titre oiietpn spécialisé, ceoiaftictirn de la brachne optique-lunetterie (niveau 6), dès son estnnriemget au RNCP(1) ;*
- ? *titre reonplbssae du ccmmoree en optiqie (niveau 6, cdoe RNCP28132)(1) ;*
- ? lceicne psnlsoonrieefle ? oupitqe posroelsfelinne (niveau 6, cdoe RNCP30157) ;
- ? Incceie getiosn des onrinoigstaas spécialisation opticien, rlpenssoabe de maasign d'optique, de cteicaeritufrr cerrasntoove national des atrs et métiers (CNAM) (niveau 6, cdoe RNCP24425) ;
- ? mteasr ingénierie de la santé (niveau 7, cdoe RNCP34075) ;
- ? epxert en sencices de la viison (niveau 7, cdoe RNCP29838) ;
- Et puor mémoire :
- ?? sloce de csnnnciaoess et de compétences psnoroeselelnf (CléA) (fiche RS 2203) ;
- ?? sloce de ciccnnaneas et de compétences plosisernfelenos numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En eefft l'article L. 6324-3 précise que la roovisreenon ou pomotion par antreacne puet pmtreetre l'acquisition du sloce de ciccnnnoasae et de compétences mentionné aux atecirls L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le rroceus par les salariés de la bacnrhe à ces ctrectifinaios poesfeinelsoins est avéré, cmome le morentnt les psires en ceghars de l'organisme prtraaiee clceeloutr agréé. Elles ont pirem d'ouvrir à ces salariés des prtvpiceeess très foalveabrs de rocevirsnon et de mobilité professionnelle.

(1) Cinofreitaitcs eelxcus de l'extension en tnat qu'elles cntvenneonerit aux dpotsiinoiss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 7.4 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

La durée minmaile de la rvoneoceisrn ou la priotomon par artncaenle est crispmoee entre 6 et 12 mois. Cette dioissipon ne s'applique pas lorsque l'action vsie l'acquisition du sloce de caesnainncsos et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle cnnoorcee les anctios ptnrtaemet de firae veidalr les acuis de l'expérience. Puor l'obtention du cratiifect CléA et la msie en ?uvre d'une VAE, la durée de la « Pro-A » puet dnoc être inférieure à 6 mios ou supérieure à 12 mios et le salarié n'est

pas tneu par un cnotgnniet maminil d'heures de formation.

Elle puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pnorseens mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que snot nmaneomtt les pnneorses qui n'ont pas validé un scoed clyce de l'enseignement soidarence et qui ne snot pas traleutis d'un diplôme de l'enseignement thcnuoqielge ou professionnel, les pnnersos iincsetrs deipus puls de 1 an sur la lsite des dardumnees d'emploi auprès de Pôle emploi, asini que les bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aletdus handicapés, ou enroce aux peeonrnss aynat bénéficié d'un crntoat uniuqe d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, elle puet être par arelilus allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres pernoenss que cleees mentionnées ci-dessus lqsoure la nratue des qiouiilnaacfts prévues l'exige. Les pietrernaas siaoux conienntent que les bénéficiaires de cette diipotoissn snot tuos les pbiculs définis à l'article 2.2 du présent avenant, dnnot la cateiotriicfn préparée exgie une durée d'action supérieure à 12 mois.

La durée des ancotis et des enteienngmss au sien de la « Pro-A »

Les acnotis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eseegenntnims généraux, poofesennlsirs et tiqonelcgoheues snot mis en ?uvre par un omnrsaige de fmritoaon ou, lorsqu'elle dsipoise d'un serivce de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils snot d'une durée mnilmaie cisopmre etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tloate de la « Pro-A ». Cette diiposoistn ne s'applique pas losqure la « Pro-A » vsie l'acquisition du sloce de casnnesaoincs et de compétences ou lorsqu'elle ccronene les anoctis pettaenrmt de faire vdealir les aiaqs de l'expérience.

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

- ? snot bénéficiant de la dérogation à 36 mios ;
- ? snot qui vsniet des ccrieiontaiffts listées dnas l'article 7.3 du présent accord.

Article 7.5 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'opérateur de compétences pnred en charge, au tirt de la siotecn financière des aocnis de fecemnninat de l'alternance, les firas pédagogiques et les faris anxenes des aincots et de l'enseignement, que snot les frais de trrnsoapt et d'hébergement. La ciosmisom piratiare nlnoiatde de l'emploi et de la ftaoroinn prnlssoeeiolfne de la bnacrh (CPNE-FP) détermine et révis, le cas échéant, les tuax de psrie en cgrhae goalble de l'ensemble des frais pédagogiques et aenxens engagés dnas ce cadre.

Le présent arccod prévoit en otur explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, qu'en complément la rémunération du salarié puet être psrie en cgrhae par l'opérateur de compétences au tirt de la même seotcn financière et dnas les cdinniotos déterminées par décret.

Article 7.6 - Statut du bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le crantot de taraivl du salarié fiat l'objet d'un anaenvt qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A » (art. L. 6324-6). Les acitnos de la « Pro-A » pnveuet se dérouler puor tuot ou priate en doehrs du tepms de taavril (selon les modalités précisées dnas l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles snot effectuées pnaednt le tpmes de travail, elles doennnt leiu au mtniaein par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 63248). Paednt la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité scoiale rateilve à la pcoettiorn en matière d'accidents du taravil et de mdealias prnoeoosleilfns (L. 6324-9).

Article 7.7 - Tutorat

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

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

En vigueur étendu en date du 20 juin 2024

Le présent article fait référence aux salariés déjà en poste, quels que soient leur collège et leur fonction, préparant en contrat d'apprentissage un diplôme dont la préparation est assurée par un centre de formation en apprentissage. En effet, le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération nette perçue par le salarié en CDI, calculée sur la monnaie des 12 derniers mois précédant la conclusion du contrat, sera maintenue. En complément, sera versée à l'apprenti pendant toute période, une prime mensuelle brute intitulée « prime rattrapage complémentaire » ou « prime compensatoire rattrapage » égale à 1,80 % du salaire de base mensuel brut en vigueur le mois précédant le passage en apprentissage en vue de compenser la baisse de la rémunération brute pendant la période d'apprentissage.

La rémunération moyenne des 12 derniers mois comprend les primes et tout éventuel salaire de travail exceptionnel fait des primes et salaires exceptionnels et de toute prime, dont le salarié, en raison de sa nature, bénéficie pendant la période d'apprentissage.

Pour tout salarié entré dans les effectifs depuis moins de 12 mois, la rémunération mensuelle moyenne sera établie sur les mois complets effectués avant le passage en apprentissage.

En cas d'absence inopportune la rémunération à la baisse sur l'un des 12 mois précédant, la rémunération pour le ou les mois concernés sera rétablie sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé le mois complet.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur envisagera un entretien afin de tirer des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié. Afin de permettre en outre l'expérience en optique antérieure à la période d'apprentissage, tout salarié titulaire d'une activité immatriculée en optique d'au moins 3 ans chez le même employeur et précédant immédiatement un contrat d'apprentissage conclu dans le cadre d'une souscription de son CDI sera positionné, le mois suivant l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au niveau B de la classification pour la filière santé.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 9 - Compte personnel de formation coconstruit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le CPF est un dispositif à l'initiative du salarié. Il est présenté dans la partie suivante. Cependant il est rappelé ici que l'employeur peut participer à l'initiative de salariés en la matière.

La co-construction des projets de CPF entre l'employeur et le salarié est encouragée par la loi et par la branche, et est favorisée notamment par les abondements complémentaires de l'employeur.

Partie II Formation des salariés à leur propre initiative

Article 10 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 10.1 - Objet du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Cette formation ou toute action peut être :

- ? un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le scope de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- ? une atout de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? un bloc de compétences ;
- ? une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises pratiquant la création ou de reprise ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Article 10.2 - Bénéficiaires du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

Article 10.3 - Alimentation du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

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

Article 10.4 - Abondements complémentaires du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et parfois les organismes sociaux dans les situations. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €). Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les modalités de financement d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques

professionnels, ceux opncuat des epolmis menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentes pour sietoun d'un enfnat ou pour madalie psrlieoseofnlne ou adicecnt du travail, et ceux à tpems partiel.

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

? l'abondement ceiocrtf de 3 000 ? dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entitlements psilefosnerons tous les deux ans et d'au moins une foaiortmn artue que cllees coainntndt l'exercice d'une activité ;

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

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

Article 10.5 - Mobilisation du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

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

Article 11 - Projet de transition professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 11.1 - Objet du PTP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

Article 11.2 - Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir satisfait aux conditions d'ancienneté à la date d'entrée en formation :

? pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;

? pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le devenir contractuel doit être un CDD.

Article 11.3 - Mobilisation du PTP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite

d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF (voir article 10.5). L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la continuité et à la santé de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur les temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de l'employeur, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

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

Article 12 - Entretien professionnel et état des lieux à 6 ans

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 12.1 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

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

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

? de la liste des points qui seront abordés au cours de l'entretien ;

? des dispositifs de formation, d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance auxquels les salariés de la branche peuvent recourir, sous la forme par exemple des supports de compétences pédagogiques des métiers de l'OPCO.

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

Les points d'accompagnement abordés au cours de l'entretien sont notamment :

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

? l'identification des besoins de formations ou de projets de formation à définir au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de reconnaître sa qualification ;

? les formations disponibles au suivi des besoins de formation, de qualification et de perfectionnement professionnel ou personnel du salarié ;

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

? l'identification de ou des dispositifs de financement ou de soutien financier ou matériel en faveur des salariés retenus, dont les besoins du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

? les conditions de réalisation de la formation et les aménagements possibles en fonction des disponibilités sur les heures de travail.

Dans un délai d'un mois maximum à date, les responsables de l'entretien ainsi que les éventuels gestionnaires par l'entreprise sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

0° : bénéficié des formations prévues ;

1° : suivi au moins une année de formation ;

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

3° : bénéficié d'une professionnalisation ou professionnelle.

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

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

Article 13 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

La durée varie selon les besoins du bénéficiaire et est au maximum de 24 heures, généralement répartis sur plusieurs semaines. Il comprend en général 3 phases :

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

? une intervention personnelle au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;

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

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut désigner en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont indépendants et certifiés.

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur les heures de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors heures de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

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

Article 14 - Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation personnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de faciliter et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

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

? Pôle emploi ;

? associations pour l'emploi des cadres (Apec) ;

? une mission locale ;

? Cap emploi ;

? un opérateur choisi par ses compétences.

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

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

La VAE se déroule en 3 étapes(1) :

? recevabilité de la candidature, par envoi d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur rassemble de la documentation ;

? accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services personnalisés en fonction des besoins du candidat : un module de base comportant une aide méthodologique à la description de l'expérience, à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ou la mise en situation personnelle ; une assistance à l'orientation et si nécessaire à la recherche de témoignages pour la prise en charge d'une formation complémentaire. Selon les cas cet accompagnement peut être personnalisé par le salarié, par son employeur sur le plan de développement des compétences ou la « Pro-A », par son employeur ou son organisme de formation. Il peut faire l'objet d'un congé VAE sur les heures de travail d'une durée de 24 heures ;

?évaluation des aiques de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le desior de voatdiaaln constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son eievnmonenrnt de taarvil ainsi que les compétences mobilisées, reliés aux cuennots des référentiels de la crfiectioitan visée ; une msie en suatition psseroonneiflle réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme crceititaefur ; l'entretien aevc un jruy qui a puor but d'apporter des précisions aux iritnofamnos cnunetoes dnas le dsoesir(2).Le jruy se pnoornc sur une vaaliotdin totale, parelitle ou un refus.(3)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecset des dponissotiis des arectlis R. 335-6 du cdoe de l'éducation et L. 6412-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La 1re prhsae du 6e alinéa est étendue suos réserve du rcseep des dsitiopionss des aetcrlis L. 6313-5 et R. 6423-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

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

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article - Préambule Objectifs de ces dispositifs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Ces dosisiiftps ptenmteert d'accompagner les salariés dnas luer pcurars professionnel, irnetne ou exretne à l'entreprise, en les aniadt ntmaoenmt à farie le bilan de luer situation, en les atassint dnas l'éclairage de luers pesvperitcs et le mngtaoe de luer projet, en rcasenoainsnt oilefmlnneecft lerus compétences.

Partie Égalité d'accès à la formation

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En matière de foaiortmn pneflsnseiloroe tuot au lnog de la vie, aucune discncttoin etrne les fmemes et les hmmeos ne puet être faite.

Ce pprncie de non-discrimination n'empêche pas la msie en place, par vioe réglementaire ou conventionnelle, de mreesus tnsriaorites presis au suel bénéfice des femmes, en vue de corrgeir les déséquilibres constatés à luer détriment dnas l'accès à la formation, et à foersvair cet accès lros d'une rreipse d'activité pseeosnoflrlnle imtropnerue puor mtoifs familiaux.

Ainsi les pnrraeaeits soaiucx décident de perdnre des dositoipsins concrètes permettant, en matière de ftaomroin professionnelle, d'obtenir cette égalité. Ils fxient des iartcenuds sur l'égalité à siurve par les entreprises, détaillés dnas l'accord rateilf à l'égalité piselsnlrfoeoe ernte les fmmees et les hommes, daté du 11 mras 2010, modifié ou remplacé le cas échéant par ses vosierns ultérieures.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les prnoseens handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des diosfptiiss de ftrmraooin dnas le rpcseet du pcipnre d'égalité de traitement, en pnrnet les mreesus appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de ftrmooran anyat puor ojbte de peermrtte luer ieonrtsin ou réinsertion pfonsnroilsleee asnii que luer mtaieinn dnas l'emploi, de frsoveiar le développement de leurs compétences et l'accès à la qotilifiuacan professionnelle.

La bhancre de l'optique-lunetterie a défini de tlees atncios au nievau conventionnel, précisées dnas l'accord du 17 smpbteree

2020 rlateif à l'emploi des psennreos en soittiaun de handicap.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Il est rappelé qu'aucun salarié ne puet farie l'objet d'une meruse discriminatoire, dtcerie ou indirecte, en matière de drtitusiobin d'actions de fotomrian et de qualification, en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oaotinterin ou identité sexuelle, de son âge, de sa siotuiatn de fmalile ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa sittaoiin économique, aatpnrpee ou conune de son auteur, de son atnarapcenpe ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une noatin ou une race, de ses oinpinos politiques, de ses activités sniyedlacs ou mutualistes, de ses cvncooniits religieuses, de son acnreppae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou en rioasn de son état de santé ou de son hcaidanp ou de son temps de travail.

Article 19 - Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Ces maareaintds peuevnt fraie vialr luers compétences, acquérir une neulolve quaaifilitocin et évoluer pioemeslenernosnftl grâce à la « ctcorfieiaitn rivaetle aux compétences ausiqecs dnas l'exercice d'un maandt de représentant du pesrennol ou d'un mandat sicnaydl » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette crcoifetiatiin est constituée de 6 dminaeos de compétences transférables, dénommés « ccftiraites de compétences pensfoirosllnees (CCP) », acslcbseeis utnnmeiarie par soiectn d'examen auprès des cternes APFA agréés. Ces CCP ptrmeetnet de ciefreitr les compétences creaoestpnndors et d'obtenir par équivalence un ou psleiruus bclos de trties psnsroolenfies enregistrés au RNCP.

Les aocnits nécessaires à l'obtention de la certification, neontmamt cleels de positionnement, d'accompagnement, de ftriooamn et d'évaluation des compétences, cuinntoestt un teps de trviaal efetfcif et dnonent leiu pnadent luer déroulement au mteniaïn par l'entreprise de la rémunération.

Partie Politique de certification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Du fiat de l'importance de la ceitoafitricn en matière d'accès aux compétences et à luer reconnaissance, les parrienaets sicuoax de la bachnre de l'optique liueretnte rennocerft luer ilmpiitoacn dnas ce domaine, neontamnt en ssaniasist les différentes possibilités que luer ofrfe la législation et la réglementation.

Article 20 - Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels de l'optique lunetterie

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les pnatarirees soaiucx de la brcanhe de l'optique lrttneuiie edennentt fiare connaître leus stuoaïs en matière de création, de révision ou de serpipossun de diplômes et de triets à finalité pifnlsrsonlseoe ministériels panotrt sur les thématiques de l'optique lunetterie, aisni que sur lures référentiels. Ils fnot puor clea eentndre lerus souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sien des oirgotnanasis sycaeidnls de salariés et d'employeurs représentatives au neaviu interprofessionnel, siégeant dnas la coioimssn perosinlnsfolee coustvnaillte ministérielle chargée de se pecoonrrr sur les diplômes et trties de la profession.

Les pnertreaais sucoaix fnot puor clea neatmmmot appel à l'appui tqhuenice aux bacnehrs pflloonesneierss en la matière, dnot l'OPCO a puor mission.

Article 21 - Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Les faonimtrs par ainsrappgestpe caidounnst à l'obtention d'un diplôme snot sosomeis à un contrôle pédagogique asaconist les icrpnctuses ou les agtens pculbis habilités par les minsietrs crfttecuarieis et d'experts désignés par les bahrencs plooneesisnfehrs et les cbaemhrs consulaires.

Les ertexps de la brachne pneolisfeonrlse de l'optique leernuttie snot désignés, siute nmotmnaet aux dadmnees des rceteurs d'académie, par la CPNE-FP puor une durée de 5 ans. Ces etxpers ne dnoveit pas erceexr de fitoconn dnas un CFA ni être mmbree d'une de leurs instances, la CPNE-FP daenvt être en mruese de l'attester.

Le contrôle potre sur la msie en ?uvre de la faomriton au regad du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de frimootan des apprentis. Les psnnoeers chargées du contrôle pnveeut se fiare cqieueumnmor par les omaersgins contrôlés tuos dtecuoms et pièces ueitls au contrôle. Les modalités d'organisation et de ftenonocimennt des minssois de contrôle pédagogique snot fixées par arrêté de cuaqhe mstnriie ctfiiecartuer puor les diplômes qui le concernent.

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

Les pnritearaes siucaox pservnuouit luer puioqlite d'offre de cfieointirtas spécifiques à la bhrncae de l'optique lunetterie. Cette ofrfe se jstfiue dès lros qu'un boiesn ceoicltlf sanifiitcif de citaicfireotn des compétences etxsie dnas la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière sasfenfummit adéquate, par une orffe existante.

Les oticfjbse de telles crotafeniciits snot les sintauvs :
? fietilcar l'intégration de nevuaux pflors spécialisés, imfuimnnsefast présents en sotrie de foamiortn inialite ou sur le marché du tiavral ;
? développer des compétences en lein aevc un métier ou une fnicotn spécifique à la barhnce ;
? reconnaître les compétences des salariés de la bnrhcae asquies par l'expérience ;
? foivrsear les proejets d'évolution et la mobilité prnleieolosfne au sien de la branche.

Ces cafoiitircents pnveeut être des cecartfitis de quacafoiiltian pofsnisrelonee (CQP) et des trites à finalité plfrsneonisoee enregistrés au RNCP, vsnait l'acquisition d'une qiauitalfiocn pnmteartet l'accès à un métier de la branche. Eells pnveuet être asusi enregistrees au répertoire spécifique (RS) ; elles snot aolrs complémentaires à un métier, et ratvelie à des tneeuqihcs ou des méthodes appliquées à un métier.

Le psrecosus de création ou de mcotiifaion svagiitniicfe d'une crtiictioefan de la branche, suos l'égide de la CPNE-FP, puet cmnorprede notamment, snaivut les cas :

1.?Étude d'opportunité, ptertamnet ntnmaomet d'éclairer le besoin, les fulx potentiels, l'articulation aevc les artues cicttefaioirns enetxatss ;

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

3.?Validation du pcrpniie et des modalités de la création ou miooactfiidn par la CPNE-FP ;

4.?Rédaction et sinraugte par la CPNPI de l'accord de création ou de miaiifocdon sgvtiincifaie de la certification. Cet acrcod cmotorpe au miumnim l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la lstie des bclos et le niaveu visé (si RNCP), le ou les éventuels oingrasmes délégataires de la msie en ?uvre, l'éventuel répertoire dnas leqeul dnedmaer l'enregistrement ;

5.?Développement de l'ensemble des otiuls opérationnels du déploiement de la certification, dnot les spuotprs de communication, les oltius d'évaluation des compétences, la liste des ogarsemnis de ftoamion habilités ;

6.?Mise en ?uvre des preiemrs pcourars cttiierfnas s'il s'agit d'une création, et enquête sur le dvenier des cndiadats certifiés ;

7.?Enregistrement au répertoire naoitnal des cinfictirtaoes plofslrsoenneeis ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-FP.

Partie Instances paritaires impliquées dans la formation

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

Cette cosmosimin est chargée en percliuitar de la plotiique de la fomtoiran pnssfloieornele de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses moiinsss snot décrites dnas l'annexe VI de la cnevontoin collective.

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

Composée de représentants des emuryoleps et des salariés de la branche, la SPP de l'optique ltetienure poopsre au cinseol d'administration de l'OPCO dnot dépend la bahncre les cotnnidios de prise en chgare financières des ftoiamnos priorités par la CPENFP de la brhncae au ttire de l'alternance, à tevrres le cnoratt d'apprentissage, le crnoatt de professionnalisation, la riocervoensn ou promotoin par l'alternance (Pro-A), et au titre du paln de développement des compétences puor les enrprtseis de mnios de 50 salariés.

Article 25 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Afin de dospesir d'éléments ojbcefts d'anticipation, les ptraaenes souciax aersnut la vliele pvotcpreise sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des tuvarax d'analyse, d'identifier les fueacrts sociaux, économiques et tenqoilcouhges stceiseupbls de fiare évoluer les métiers exercés dnas la brachne de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences puor les métiers, les bnoies en qualification, en compétences et en formation.

Les pnrrteieas siucaox ont rcuroes à une srrctue pantrmeene de veille, qui dssoipe des compétences puor cnooiecvr et metre en ?uvre l'ensemble des outlis nécessaires (indicateurs, besas de données, enquêtes, gpuroes de travail...).

Les truaavx de ctete stturrue doenvit ptrmteree à la bnrache de définir les pcublis et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, crtaiciefts de qtolcaifuin plesiissolnefore puor l'ensemble des dptiisotsis prévus par le présent accord.

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

Les pareernitas scuiaox ont confié ces msnosiis à l'Observatoire petisrocpf du cmcmore de l'Opcommerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des oiutls puor aenpicitr et ancpmeacogr l'évolution des emplois, des métiers et des qftiucinilaos des bcnaehrs psnelfielonoress réunies au sien de l'Opcommerce. Grâce à la proodutcin de données statistiques, il juoe un rôle clé auprès des bcrnehas professionnelles, mias aussi des entreprises, en luer pemattret d'identifier l'impact des cmantgenhes économiques et tooeigquocnhls sur les osnaiogtians et la gitseon des compétences des salariés. Les prnotuicdos de l'Observatoire snot nanoemtmt les « Pmrnaoas de bcrhnae », les « Repères et

tencandes », les « Caitperhrgoas des métiers », les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance?), soeillecters et territoriales.

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

Un comité de pgaotile pariairte foslmaire auprès de l'observatoire ses attentes, au trarevs d'un ceaihr des cehrags annuel, pnernat en cmtope les actepss budgétaires.

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

Il ned un aivs sur les résultats des tuvarax et préconise les oniiarneotts ou les acinots nécessaires.

Le rsoepblanse de l'observatoire puet être invité aux réunions du comité de pilotage.

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

Les paeternnias soauicx de la bchране sihaetuont rapleper geulequ potnis clés en matière d'information, de cilsotatuonn et de négociation au sien des erienerspts en matière de formation.

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

Dans les esnreitpers d'au mions 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à foerulmr un aivs sur les oiiaenonrtts stratégiques de l'entreprise, sa saoituitn économique et financière, sa pqoliuite sociale, asini que sur les cnnioodtis de tavairl et l'emploi.

L'ensemble des iitnanfoorms que l'employeur met à doiisitopsn du CSE, qui sviorernt nomnetmat dnas le carde des cniantlsoutos récurrentes du comité, est rassemblé dnas une bsae de données économiques, scliaeos et ernntelaemveinnos (BDESE). Un acocrd d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture, le cnnoetu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces ditooipssnis peuenvt être définies, dnas les eritenpsres de mnios de 300 salariés, par un arcocd de branche. En l'absence de tuot accord, ces diootnsiipss snot définies par le cdoe du travail, sleon des modalités précisées puor les erniesptres de mnois de 300 salariés et puor cilees de 300 salariés et plus. Le cnoetnu cmneprod dnas les duex cas, dnas la ruqrubie de l'investissement social, un volet sur la formation. Il précise namentmot les onorieittnas en matière de formation, et le bilan des atinocs de l'entreprise sur l'ensemble des doiitispsfs de formation, précisées dnas la réglementation.

Article 26.2 - Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Dans les erepnseirts d'au mnios 300 salariés (ou les eternepirss canuuatemmrois aynat une erterpsinre ou un établissement d'au mions 150 salariés en France) et/ou dnas llesqeuls snot constituées une ou peruulsis stntecios sdcyelinas d'organisations représentatives, et dnas lseeeqllus a été désigné au monis un délégué syndical, l'employeur diot pendrrre l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur trios thématiques : la rémunération et le prgtaae de la vlaueir ajoutée ; l'égalité pilrnlsefoensoe et qualité de vie au tvraial ; la goiestn des epmolis et des pruaorcs plfrnsensoeios (GEPP) et sur la mixité des métiers (Inclue dnas la négociation EPQVT). Cacnuhe de ces négociations s'appuie sur chnuace des 3 csonoinutltas du CSE. La GPEP diot s'articuler aevc la cusaioitltn sur les oertntnoiais stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la coslnoicun d'un acocrd précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces trios négociations, l'employeur diot engeagr tuos les ans une négociation sur les duex premières thématiques, et tuos les trois ans une négociation sur la troisième. Cttee dernière porte, en matière de fmoiraotn pslseolrnofene puls particulièrement,

sur :

? les gdernas oonieiratnts à trois ans de la fmrtiaoon pelesrlnfosone dnas l'entreprise et les oejftctbis du paln de développement des compétences, en pltiracuier les catégories de salariés et d'emplois aequxlus ce dnreier est consacré en priorité, les compétences et qcniiiautlfos à acquérir padnnet la période de validité de l'accord anisi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du cptmoe peosenrnl de fomaioern ;

? la msie en pcale d'un diisstpiof de goestin prévisionnelle des elmiops et des compétences, asnii que les mreuses d'accompagnement slbuctpisees de lui être associées, en pitlrieaucr en matière de formation, d'abondement du cpomte pnersnol de fotramion ;

? la formaioitn et l'insertion darulbe des jeneus dnas l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la tmasoisrnsn des sviaors et des compétences, les peviescretps de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des artenlatns et des seaartigis et l'amélioration des cniidotins de tvriaal des salariés âgés.

Partie Prise en charge de la formation professionnelle

Article 27 - Participation financière des entreprises au développement de la formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les epnresetris pnictaerpit au fanceienmnt de la famtrioon psfieronnolesse coitnnue de lrues salariés et au fneicnaemnt de l'apprentissage et des fnoratioms toqocheinugels et pseernleoslnofis par le biias de crnotnboiitus exprimées en pngeruotace de luer mssae salariale.

Les preranietas soiacux se réservent la possibilité de merrtte en pclae par anaevnt une ctbuiirotnon cnotnlvnlneioee si un tel boesin deavnt apparaître à l'avenir.

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

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

Les perarniaets sucioax rllpnpeaet la désignation de l'Opcommerce comme opérateur de compétences.

Article 28.2 - Fixation des niveaux de prise en charge des actions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'opérateur de compétences assure le faneennicmt des ctratos d'apprentissage et de professionnalisation, soeln les niveuax de pisre en carhge fixés par la branche. Farnce compétences est chargée d'émettre des nmmaatdencoois sur les niveaux et les règles de ces pesirs en charge.

L'opérateur de compétences précise les règles de prise en carghe des acontis puor les arteus dtifoissips suos sa responsabilité, dnot le paln de développement des compétences des eertnsepris de monis de 50 salariés, la pootmiron et renscvireoon par l'alternance, le siutoen aux truetus et maîtres d'apprentissage, etc., dnas le rcseep des règles réglementaires et en tennat ctompe des ooeniiarntts souhaitées par les branches.

Article 28.3 - Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les preairetnas scoiuax de la brncahe de l'optique letrutneie entendent, conformément au cdoe du travail, ouvrir la possibilité puor l'Opcommerce de faeincnr les couvrs de fotramion engagés par une esetirnpe puor fiare fcae à de gvears difficultés économiques conjoncturelles.

Les eritnreesps pvounat jftisiuer de geavrs difficultés

économiques conjoncturelles, hors cexttnoe de sagdervau de compétitivité, puevent dmnadaer à l'Opcommerce de piierpactr au fnnemcaniet de luer paln de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de luer mitinean dnas l'emploi. L'entreprise puet bénéficier de ce feianenmnt eeentncpxoil pennadt une durée maixamle de duex ans, ce fannmnceeit poauvnt excéder les ftfraois de pisre en craghe en vigueur.

En fcoontin des oteoirntnais souhaitées par la branche, le conesil d'administration de l'Opcommerce détermine les citnondios et les modalités de prsie en cghare de ces sioutaints et précisera ntmmnaoet les critères pmatnetret de définir la nooitn de ces gveras difficultés économiques conjoncturelles. La prise en chgare de ces coûts puet évoluer soeln la soittuian de l'entreprise et les fdnos diobpenslis de l'Opcommerce.

Partie Vie de l'accord

Article 29 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent arcocd est sviui seoln les modalités réglementaires en vigueur.

Adhésion par lettre du 2 mars 2004 du FNOF à la convention

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 2 mars 2004

Dax, le 2 mras 2004.

La fédération noalnaite des ocnitpeis de Fncare (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à la dtcierion départementale du travail, de l'emploi et de la fioaortmn psoelnrnfnsloee de Paris, screvie des adoccrs et cvneitnnoos collectives, 210, qau de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, monsieur,

Adhésion par lettre du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 7 mai 2004

Paris, le 7 mai 2004.

Le scdyniat des oepitcnis suos einngese (Synope), 185, rue de Bercy, 75579 Pairs cedex 12, à la dreoitcn départementale du travail, de l'emploi et de la fomroiattn professionnelle, drcetioin des ivtonnetnires en entrepierss cvteinnoos et adrccos collectifs, 210, qau Jemmapes, BP 11,75462 Pairs Cdeex 10.

Accord du 8 décembre 2004 relatif à

Article 30 - Durée de l'accord et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent avenant, clcnou puor une durée indéterminée, etrenra en vueiugr au pmeierr juor du mios sniavut la potibaiclun au Joaunrl offcieil de l'arrêtt d'extension du présent avenant.

Il porrua être révisé ou dénoncé sloen les règles en vigueur.

Article 31 - Signature, notification, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aavennt est établi en senmsuaifmft d'exemplaires puor qu'un ogiairnl siot notifié, conformément aux diosptsnios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cquahe oosgtainran représentative à l'issue du délai de srugtanie fixé du jedui 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 2022 inclus. À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à ceotmpr de la dtae la puls tdivrae de réception nfanoiitt cet avenant, il srea déposé, par la pitrae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voreïsn sur paiper signée des petrais et une vrieosn sur sorpupt électronique, auprès des serivecs crnateux du ministère du travail.

Les pierats sartgneiias snot coueenvns de dnamdeer l'extension du présent aenvnat simultanément à son dépôt.

Dans le cdrae de son activité sandiclye et conformément aux alecitr L. 132-9 et saivnuts du cdoe du travail, la fédération nlaotanie des oenpitcis de France, par le biias de ses représentants, dépose son adhésion en tnat qu'organisation pnaoalrte à la cnniooetvn col lietvce " Optique-lunetterie de détail " du 2 jiu 1986.

Un ceriuorr iditunqee est tsmnairs au cinseol des prud'hommes de Piars et de Dax, à la dcoieitrn départementale du travail, de l'emploi et de la firtamoon pnelonlfsiosere de Mont-de-Marsan, ainsi qu'à l'ensemble des ogntnrnoaiisas senlcyiads adhérentes à la présente cnnvoteoin collective.

En vuos satiahnuot bnone réception de cet envoi, je vuos pire d'agréer, madame, monsieur, l'expression de mes satntliuoas distinguées.
Le président.

Madame, Monsieur,

Le Snopye rueporge aujourd'hui puls de 3 000 opticiens-adhérents.
C'est dnoc par la présente, dnas le cdare des dinipssitoos de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, que le Soynpe déclare adhérer à la totalité des dtoisiosnps de la ctnovnoein cvtoecille niatlnaoe optique-lunetterie de détail.

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

Dans l'attente de vrote coanitiromfn faarbvole nuos vuos piron s d'agréer, madame, monsieur, l'expression de nos semetntins distingués.
La présidente.

la création d'un fonds de financement

du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des octepniis (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du travail, fédération des siverecs CDFT ; Confédération française des tivualrrelas chrétiens, fédération des sadincyts CTFC commerce, sericevs et froce de vetne (CSFV) ; Fédération nlaiaonte de l'encadrement du cmeromce et des services, confédération française de l'encadrement (FNECS, CFE-CGC) ; Confédération générale du travail, fédération du ceocmrme et des sirceevs CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des employés et ceadr CGT-Force ouvrière, siotcen fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par ltetre du 12 décembre 2005 (BO CC 2005-51). Fédération nnoiatale des opiicetns de Farnce (FNOF), par lrttee du 19 jleluit 2007 (BO n° 2007-33). SYNOPE, par letrte du 16 sbetrepme 2007 (BO n° 2007-42).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

L'organisation plensrslfenoioe et les fédérations syndicales, snagiairets de la présente convention, se snot tjourous attachées à développer la négociation ctlicovlee au sien de la branche, puor teinr cpmote de l'évolution cttnsotae de la profession.

Ainsi, les praetirenas siaocux ont nnmameott créé des caefctirtis de qitaucfoiilan professionnelle, engagé un psueorscs de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du tmpes de travail, la frtamooiin pnoiosfelnslere tuot au lnog de la vie, la rneofte de la caltafoiisscin de la ceinvnootn ctilvoclee de l'optique-lunetterie de détail...

La msie en ouerve de l'ensemble de ces diiitofssps eomprte une iteotvnreinn arucce des crossoimmis patrrieas de la bcnrhae professionnelle.

Il est dès lros prau isbsiaennndple de denonr aux icnstnaes de la profession, les moneys facreinins de puioovr mener à bein luer mission, et, notamment, de réaliser un tairavl de qualité et un contrôle arccu de suvii des adrccos au prifot des erpsetreins et des salariés de la bnchrae professionnelle.

Il a dnoc été cvenonu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

Le cahmp d'application de cet acocrd est cleui défini à l'article 1^{er} de la cenotnovin cectllvioe de l'optique-lunetterie de détail.

Article 2 - Mise en place d'un fonds de

financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les oanirasognits srneagitias du présent arccod s'entendent puor dneonr les mynoes feninircas à la ciomosismn ptaaiirre ou mixte prévue par l'article 4 de la ctonvneoin collective, à la comoimssin prtairaie noltnaiae de l'emploi et de la fmatoroin poefenoinlsrlse créée par arccod du 1^{er} décembre 1998, d'assumer le suvii de l'ensemble de ces accords, ansii qu'à toute nlvouele comsiomisin ptraiiare prnenmetae qui sraiet msie en pacle par les pirretaanes socaix de la bhanrce dnas le cdrae d'un accord colictef national.

Dans ces conditions, il est prévu que le fmeacinnnet du feinncmnotneot de ces dirseevs ciosnsmimos srea assuré au moyen d'une ctnbtiiuoon cnonellevntonie et obligatoire, à la crhgae des eplmeuyros enrnatt dnas le camhp d'application de la cnvooetnin celcvitloe nalniaote de l'optique-lunetterie de détail, et calculée sloen les modalités svneitaus :

2.1. Eetrpsiens concernées

Entreprises ou établissements établis sur le triteorire français y cirmpos les départements d'outre-mer dnot l'activité planicipre est définie à l'article 1^{er} de la cootvinnen cevllciote de l'optique-lunetterie de détail.

2.2. Mnontat de la contribution

La ciuntirtobon à la carghe des erepolyums est calculée à hatuuer de 0,08 % de la masse slariaale brute.

Article 3 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Cette citointubon est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du cdoe de la sécurité solacie dnas les ctديوions fixées par une cnvooeintn passée aevc l'association puor le développement du pimrisatrae dnas l'optique leinurette de détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de faecnmmiet de la sécurité socilae puor 2024.

Le pudorit de la clceolte est transféré à l'association puor le développement du piraamstrie dnas l'optique ltientuere de détail (ADPOLD).

Le cienosl d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de retrad fixées à 1,5 % par mios en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les frais de rueroencvemt snot à la cghrae du débiteur.

Ces metinnos snot portées sur l'appel iaitinl à contribution.

Le tirnuabl compétent est le trnubial de gndare isatnnce de Paris.

A défaut de déclaration de sa msase srlaailae dnas le délai indiqué sur le beeraordu aneunl d'appel à contribution, l'entreprise srea rbeldeave de manière ftarfiaore d'une cbtiuortnoin cnloenlntveione et oirtigbaole de :
? 1 000 ? puor les epinterrses de minos de 20 salariés ;
? 20 000 ? puor les enprteiesrs de 20 salariés et plus.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cnttoeusiens sornet à la carhge des débiteurs.

Article 4 - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'association paritaire (loi 1901), associée pour le développement du patronat dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de recruter et gérer la contribution au financement du paritarisme.

Sont membres de cette association l'ensemble des entreprises adhérentes des employeurs et de salariés adhérents de l'accord du 8 décembre 2004 ou y ayant adhéré.

L'association est administrée et gérée par un conseil d'administration composé comme suit :

- un collège salariés, comprenant pour chaque entreprise un membre de l'association un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) ;

- un collège employeurs, comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salariés.

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

- le nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles représentatives divisé par le nombre d'organisations du collège auquel appartient l'organisation.

Un bureau sera chargé de veiller au bon fonctionnement de l'association et au respect des décisions prises en conseil d'administration. Tous les 2 ans, le conseil élit parmi ses membres titulaires, annuellement :

- d'une part, le président et le trésorier adjoint, issus d'un collège ;

- d'autre part, le vice-président et le trésorier, issus de l'autre collège.

La présidence de l'association sera tous les 2 ans émise un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Le siège social est fixé à la Maison de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les conditions de fonctionnement de l'association non définies par le présent accord seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Article 5 - Affectation du montant de la contribution recueillie

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties en deux volets :

1^{er} volet : pourcentage de la contribution attribuée à l'association paritaire créée par les organisations professionnelles de l'accord du 8 décembre 2004 et les organisations représentatives qui y ont adhéré, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet tourné vers le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ; ce pourcentage sera compris entre 10 et 20 % de la contribution après déduction des frais de collecte ;

2^{ème} volet : pourcentage de la contribution affecté aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche de l'optique-lunetterie de détail.

La part des organisations professionnelles d'employeurs (50 % du volet 2) et la part des organisations professionnelles de salariés (50 % du volet 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale

entre les organisations professionnelles d'employeurs d'une part, et les organisations professionnelles de salariés de l'autre.

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

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

5.2. ? Organisation et utilisation des fonds

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

- ? des frais (transport, repas, hébergement), sur lesquels occasionnés par les réunions des entreprises professionnelles et préparatoires (CPPNI, CPNE-FP ?) ainsi que par les instances liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la base des modalités de fonctionnement définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des dépenses liées à la tenue des entreprises prévues à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des frais de secrétariat de la CPPNI, de la CFPEP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (CPPNI et CPNE-FP), frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
- ? des frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire) ;
- ? des frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des entreprises et des salariés ;
- ? le fonctionnement de l'établissement de rapports, permettant une réelle connaissance du secteur ;
- ? des services d'experts pour mieux préparer les négociations.

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

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

- ? développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les droits des professionnels ;
- ? constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de concertation des professionnels ;
- ? participer aux travaux de concertation des organisations professionnelles représentatives.

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

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

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

La coteclle étant clôturée au puls trad le 31 décembre de l'année, le bgdeut tel qu'établi et validé diot ptrrmetee à l'ADPOLD de veersr les prtas du vleot 2, à cahque orgiatosnian sdcainye de salariés et à caqhue oosaigrntian synlcadie d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses emfeeitnvfect réalisées au trtie du velot 1 et des frais de ccltleoe sreont comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le cnoeail d'administration, qui rned cmtpoe au cseniol d'administration des écarts constatés.

Tout vrsenemet aux ortsingnaaois sdlnyaecis de salariés et aux oiaasartgnnos sdlyiecnas d'employeurs au trtie du veolt 2 ne srea effectuée qu'après transmission, par l'organisation drnctieatise des fonds, des jfiifituctsas d'utilisation des fdnos reçus au trite de l'exercice précédent.

En cas de somems non encaissées par une des oatsonnigrais snidycaels d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de smemos non justifiées dnas un délai de 2 ans, ces smoems sonert mutualisées à ptars égales etrne les oinigrsnaoats du collège concerné et attribuées puor l'exercice coplmtabe suivant.

5.4. ? Petre ou aiituisoqcn de représentativité

La prete de reaansnicsoe de représentativité dnas la brahnce de l'optique-lunetterie de détail d'une oionarastign sdaycline d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de peiln diort la snseouspin du bénéfice de la répartition des fndos telle que définie ci-avant de façon différente sainvut le volet concerné :

a) Puor le volet 1, la soupsnesin pnred eefft le lidmneean de la dtae de la pbutociailn au Jnauroi ofcieifl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal caotnastnt la ptree de représentativité.

L'acquisition de rioasecscnnnae de représentativité dnas la bharnce de l'optique-lunetterie de détail par une onarisoiaagn sadincyle d'employeurs ou une ositrnogaian syidclnae de salariés lui dnnoe dirot au bénéfice de ce volet au ledeanmin de la dtae de la picultobain au Jronaul ociiffel de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnsattonat l'acquisition de

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des ceemcmors et des sieievcrs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Benoaglt Cedex, au cnoisel des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484

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

En vigueur en date du 3 nov. 2005

Paris, le 3 nbmevroe 2005.

La fédération des employés et cerads FO, sicoten fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la dioitcern départementale du travail, de l'emploi et de la farimootn plroonsnefilee de Paris, scevrie cntoinovnes collectives.

nrcaoeaisnscne de représentativité.

b) Puor le volet 2, la sisnspuoen prend eefft à la fin de la période budgétaire en curos à la dtae de la ptcoaliibun au Juarnol oicfeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal csatoannt la perte de représentativité.

Les smeoms justifiées jusqu'à la pirse d'effet de la snoispesun par l'organisation concernée snot peirss en compte dnas la litime du budget fixé.

L'acquisition de rasoncenanicse de représentativité dnas la brhncae de l'optique-lunetterie de détail par une oisnotgiraan sayildnce d'employeurs ou une oirisogaatnn sladnciye de salariés lui donne doit au bénéfice de la répartition des fndos à ctmpeor de la période budgétaire saviutne et au puls trad au pmeeirr juor de l'année cilive qui siut la dtae de la puicoatbiln au Jronual ociffeil de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal casononttt l'acquisition de rcsaanesnicne de représentativité.

Article 6 - Application

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

La première ciottoubrinn née de cet aroccd srea versée au cours de l'exercice pendant leeql l'accord arua été étendu.

Les peirats sgniatrrieas s'engagent à deenmadr l'extension du présent arcocd auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la footarmin professionnelle.

Il est colcnu puor une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dnas les ciitdnoons fixées par les aclieters L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2004.

Pairs Cdeex 1.

Monsieur,

Nuos aovns le psailir de vuos fraie savoir, qu'après décision du bruaeu fédéral de la fédération des croecmems et des seecirvs UNSA, prise à l'unanimité, nuos adhérons à la cteviionnon cotcvielle nnaltoaie " Optique-lunetterie de détail " n° 3084.

Vuelleiz agréer, Monsieur, nos stutaoilnas distinguées.

Le secrétaire général.

Madame, Monsieur,

Un acrocd reiatlf à la fatoorimn psnnrleoesifoe des salariés de l'optique-lunetterie de détail a été signé le 21 avirl 2005 par l'union des opticiens, d'une part, et par la fédération des srveecis CFDT, la fédération des sacnydits CTFC commerce, sieiecrvs et frcoe de vente, et la fédération noaltaine de l'encadrement du coemmcre et des sirveces CFE-CGC, d'autre part.

Bien que cet arcocd ne la sisaftait pas totalement, nrote oistonragain syndicale, la fédération des employés et cedras CGT-FO a décidé d'y adhérer.

Conformément aux diotoispsnis légales, norte adhésion est notifiée, par lrteets recommandées aevc accusé de réception, aux 4 piaetrs sainetrgas et nuos procédons aux formalités de dépôt auprès de la dtireiocn départementale du travail, de l'emploi et de la fratoimon psnonrlosielefe et du cneiosl de prud'hommes de Paris.

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

La secrétaire fédérale.

Adhésion par lettre du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France FNOF à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

En vigueur en date du 18 avr. 2005

Dax, le 18 avril 2005.

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à Muesnoir le directeur, directeur départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des accords et conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Monsieur le directeur,

Adhésion par lettre du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

En vigueur en date du 12 déc. 2005

Paris, le 12 décembre 2005.

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

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

En vigueur en date du 18 janv. 2006

Paris, le 18 janvier 2006.

SYNOPE, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des

Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement

Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, j'ai l'honneur de vous faire part de l'adhésion de la fédération nationale des opticiens de France que je préside, syndicat représentatif dans le champ d'application de la convention collective " Optique-lunetterie de détail " du 2 juin 1986, à l'accord collectif relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle du 21 avril 2005.

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

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

Le président.

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière déclare avoir adhéré, par ses représentants avec demande d'avis de réception adressés le 12 décembre 2005 aux 4 signataires, à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, signé le 8 décembre 2004 par l'UDO, d'une part, et par la fédération des services CFDT, la fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente et la fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC, d'autre part.

Le secrétaire fédéral,

responsable du commerce.

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

Madame, monsieur,

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

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

Bien cordialement.

Le président.

du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des oitiecnps (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du tarvial CFDT, fédération des svceries ; Fédération des employés et ceards CGT-FO ; Confédération française des tlurvlaaeris chrétiens CFTC, fédération des sntyaidcs (commerce, serevics et frcoe de vente) ; Fédération nloiantae de l'encadrement du cmmorece et des secvries (FNECS), confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ; Confédération générale du tiarval CGT, fédération du cmocmree et des services.
Organisations adhérentes signataires	Fédération noailnate des openiicts de Facrne (FNOF), par lterte du 19 jleuilt 2007 (BO n°2007-33) Le SYPONE , par lettre du 16 setbrpeme 2007 (BO n°2007-42)

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005

Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des oeiiectnps (UDO) ; Syndicat des ontpiiecs suos enensgie (SYNOPE) ; Fédération noinalate des ointpiecs de Fcanre (FNOF).
Syndicats signataires	Fédération nalontiae de l'encadrement, du cecrmroe et des services, fédération commerce, distribution, severics CGT ; Fédération des employés et cderas CGT-FO ; Fédération nailotane de l'encadrement du cmeomcre et des srvicees (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des sreeicvs CDFT ; Fédération commerce, sirevces et froce de vetne (CSFV) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération noainalte des oiecnipts de Fancre (FNOF), par lettrte du 19 jilelut 2007 (BO n°2007-33) Le SOYPNE , par lttree du 16 srpmebtee 2007 (BO n°2007-42)

Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006

Les ptriaes snigetraais cneoevnnnit de mfeidior les arteclis 4 et 5

Avenant du 24 mai 2007 portant

L'article 3 est modifié cmmoe siut :

Article 3

Recouvrement de la contribution

Cttee ciibttoournn est recouvree par l'association patirirae ci-dessous désignée, qui prroua éventuellement déléguer le rocemreuvnet à un artue organisme.

La dtae ltimie de peanimet de cttee cutirbotnion srea fixée par l'association et dvrea inntvierer au puls trad le 31 jliluet de l'exercice.

Le texte du présent ananvet est établi en smaffnuemsit d'exemplaires puor qu'un orniigal siot notifié, conformément aux dptiioinosss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cqauhe orotnasigain représentative à l'issue du délai de siragnute fixé du 14 décembre 2005 au 3 jneviar 2006. A l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui curot à cetpomr de la dtae la puls tdraive de réception des lrtetes recommandées aevc aivs de réception nnfiaiott cet avenant, il srea déposé, par la piarte la puls diligente, en 5 emerxaplies originaux, à la dcoeritin départementale du travail, de l'emploi et de la frtmiooan prlsnfinleoosse de Pirs et au cionse de prud'hommes de Paris. Les pietras stenigaaris snot ceenuonvs de dendamer l'extension du présent avenant, dès csioscnnaae du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006

L'article 5 auectl est modifié et complété cmome siut :

(voir cet article)

Le tetxe du présent avnenat est établi en smfeisfuamnt d'exemplaires puor qu'un ongrail siot notifié, conformément aux dospiiostins de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cqhaue oostirnigaan représentative à l'issue du délai de signature. A l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui cuort à cpometr de la dtae la puls tvirade de réception des letrets recommandées aevc aivs de réception nnoifatit cet avenant, il srea déposé, par la prtaie la puls diligente, en 5 eemprxelais originaux, à la dietciorn départementale du travail, de l'emploi et de la faimorotn prnellnssooeife de Piras et au coinesl de prud'hommes de Paris. Les praeits sinaageirts snot cnenouvevs de demedanr l'extension du présent avenant, dès cnaisaconnse du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fiat à Paris, le 16 février 2006.

de la citennvoon collective.

(voir ces articles)

Fiat à Paris, le 16 février 2006.

modifications de l'article 22 retraite

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1^{er} alinéa de l'article 22 est modifié comme suit :
Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). Les alinéas 2 à 5 de l'article 22 demeurent inchangés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe III est modifié comme suit :

Adhésion par lettre du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006

En vigueur en date du 19 juil. 2007

Dax, le 19 juillet 2007.

Adhésion par lettre du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005

En vigueur en date du 16 sept. 2007

Paris, le 16 septembre 2007.

Le SYNOPE à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,

Avenant du 6 mars 2008 modifiant

L'agent de maîtrise peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe IV est modifié comme suit :
Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

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

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

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de son activité syndicale et conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, je vous fais part de l'adhésion de la fédération nationale des opticiens de France que je préside à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme des opticiens de France de l'optique l'entretien de détail en date du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 parant les engagements du mandat de l'arrêté des articles 3 et 5.

Cette adhésion a, par ailleurs, été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales signataires, ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous souhaitant bonne réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, madame, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Je vous prie par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, des articles des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, vous indiquant que le SYNOPE déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme des opticiens de France de l'optique-lunetterie de détail tel qu'étendu par l'arrêté du 20 janvier 2006 ainsi qu'à ses 2 avenants du 8 décembre 2005 et du 16 février 2006 étendus par arrêté du 9 février 2007.

De plus, le SYNOPE déclare adhérer à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, étendu par arrêté le 1^{er} février 2006.

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

l'article 4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nnailoate des opeicints de Farcne (FNOF) ; Le syndact des oeiticnps suos engnsiee (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, srveeics et fcroe de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération des secrevis CDFT ; La fédération du cmormcee et des sivreces CGT ; La fédération nntailoae de l'encadrement du ccmeomre et des srveeics (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lrette du 3 arivl 2008 (BO n°2008-29)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'article 4 C de la civonneotn clvloectie de l'optique-lunetterie de détail, est modifié cmroe siut :
"4 C Coitonndis de ptaicatpriin des salariés de la branche".
L'alinéa 2 est complété cmroe siut :
"Le tepms passé par les délégués salariés des einpresetrs de la bhrnace à la poiirtpactian des réunions décidées paritairement, y cirpmos celles de la cmmoiisoon pitaarire naaionlte de l'emploi et de la fartoimon plrnfsnsiooleee (CPNE-FP), asini que les tpems de déplacement et les hurees de délégation snot assimilés à du temps de taiavr l eiftefc et rémunérés comme tel, dnas la limtie de 1 salarié par oaisroaitgnn sldiychnae dnas les erptnrneess de mions de 20 salariés".
Le retse de l'alinéa 2 de l'article 4 C est inchangé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération noiaatnle des opcneiits de Fanrce (FNOF) ; Le sancyidt des octineips suos eisenng (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, sveecris et froce de vente (CSFV) CTFC ; La fédération des sevrceis CDFT ; La fédération du cmocemre et des srvciees CGT ; La fédération nainloate de l'encadrement du crmmeece et des sceires (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettrte du 3 aivrl 2008 (BO n°2008-29)

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'article 3 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié cmroe siut :
"Cette cionutrotbin est recouvrée par l'organisme aursuser chargé de gérer la prévoyance dnas la bnrhcae de l'optique-lunetterie de détail et désigné dnas l'accord pnrotat msie en pacle d'un régime de prévoyance oitroglabie dnas la branche.
Il la resvee à l'association patiarrie ci-dessous désignée, solen

Il est ajouté un acitrle 4 D « Heerus de délégation.
"Les représentants tteurlias salariés de la psofoirsen siégeant en csnsmooiims patriireas bénéficient d'un crédit de 5 heuers mensuelles, par mandat, ceubulamls dnas la limtie de 55 heuers aelnelus par mandat".

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Il est ajouté un atlcrie 4 E :
Des myenos lqoeutigsis et tqinheeucs à dottseaniin des représentants des ontiisgraonas sclandyeis de salariés seornr déterminés au sien du dsiiptsoif cnvnonenteiol de fnaenminect du pirsraiatme dnas la crdae d'un pgrmmaroe prévisionnel annuel.

Article 4 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Auucn accord, de ququele nvieau que ce soit, ne prroua déroger, en tuot ou partie, aux dsitoinsoips prévues par le présent ttxee que par des celuass puls fobveearls aux salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Le présent txtee est apciaplble au peeimrr juor svnaiut l'expiration de la période d'opposition, et est établi en sunifsemfmat d'exemplaires puor qu'un onargiil siot notifié, conformément aux dnitsoispos de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cuqhae oagsaioirntn représentative à l'issue du délai de sntiurgae fixé du 7 mras 2008 au 21 mras 2008.
A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui corut à cotpmer de la dtae la puls tradive de réception des lrettes recommandées aevc aivs de réception ntofnaait cet accord, il srea déposé, par la pirtae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vrieosn sur sppuort peapir signée des ptireas et une veirson sur sppruot électronique, auprès des sreecvis crtauexn du ministère chargé du travail.
Les pertias seignrtaias snot cennouves de deeamdnr l'extension du présent aaenvt dès cnnnoaacisse du numéro de récépissé de dépôt.

les modalités définies dnas le plocotore d'accord signé aevc l'organisme auuressr désigné.
Dans l'attente de la msie en orevue du régime de prévoyance, la cuonrbition srea recouvrée par l'association prrtiaaie ci-dessous désignée ou par tuot orsmgniae désigné par elle.
La dtae limite de planeemt de cette cbinitoruotn srea fixée par l'association et drvea ienntvirer au puls trad le 31 jleliut de l'exercice".
L'article 4 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié cmroe siut :
"L'association paratiire (loi 1901), aooiasitscn puor le développement du piriastamre dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de rcueller et gérer la cbriouitnton au fiennaemct du paritarisme.
Sont mrebeims de cette aaiisctsoon l'ensemble des orisgitnoanas siynedalcs d'employeurs et de salariés saergtnais de l'accord du 8 décembre 2004 ou y anyat adhéré.
L'association est administrée et gérée par un cnsoiel d'administration composé cmroe siut :
? un collège salariés, cmonprenat puor cuhaqe oigoitnarsn mebrme de l'association un nbrmoe égal de représentants (un tritiuale et un suppléant) ;
? un collège employeurs, coernamnpt un norbme égal de représentants à cueli du collège salariés.
Le norbme de viox affecté à caucnhe des oitngionsraas meebirms de l'association srea déterminé de la manière stauvine :
? le nbmroe d'organisations sdycnleais de salariés multiplié par le nrmboc d'organisations slaedycins prnaalteos divisé par le nrmboc d'organisations du collège auequl aernpipatt l'organisation.
Un baureu srea chargé de vieller au bon fmtinnoneocnet de l'association et au rseepct des décisions pseirs en coesinl d'administration. Tuos les 2 ans, le csocinl élit dnoc prami ses mmbrees titulaires, aeeatrvnmetintl :
? d'une part, le président et le trésorier adjoint, isuss d'un collège ;
? d'autre part, le vice-président et le trésorier, issus de l'autre collège.
La présidence de l'association anertle tuos les 2 ans ernte un

représentant des salariés et un représentant des employeurs.
Le siège social est fixé à la Mosain de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.
Les conditions de fonctionnement de l'association non définies par le présent accord sont déterminées par les statuts de celle-ci".
L'article 5 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié comme suit :
"5.2. Objectifs et utilisation des fonds :
La quote-part de 34 % des fonds affectés au fonctionnement et à la réalisation de l'objet de l'association doivent permettre, notamment, de :
? permettre en gérance les frais (transport, repas, hébergement) occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires et préparatoires (CNMP, CPNE-FP...) sur la base des modalités de remboursement telles que définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
? permettre en gérance les dépenses logistiques et techniques prévues à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
? les frais de secrétariat, d'édition, de douilleuse de mise en œuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (ADPOLD et CPNE-FP), frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
? rémunérer les frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employés et des salariés ;
? développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositifs conventionnels ;
? constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de coopération des différents points d'intervention ;
? faciliter l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, préalable à une réelle connaissance du secteur ;
? s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.
Et, plus généralement, de financer toutes les dépenses nécessaires pour assurer le développement et l'amélioration de la négociation collective".
Un article 5.3 est ajouté à l'accord du 8 décembre 2004 et est libellé comme suit :
« Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés
Le conseil d'administration de l'ADPOLD établit chaque année, au plus tard le 31 décembre de l'année précédente, un budget prévoyant :
? les recettes nettes encaissées au titre des contributions ;

? les autres recettes éventuelles ;
? le montant prévisionnel des frais de fonctionnement (selon les termes de l'accord avec l'organisme client ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hors frais de fonctionnement conventionnels ;
? le montant prévisionnel à verser par chaque participant selon la répartition telle que prévue par l'article 5.1, alinéa 2, de l'accord ;
? les frais de fonctionnement de la structure administrative répartis par poste (loyer, secrétariat, matériel, personnels...) ;
? le montant des dépenses à engager directement pour financer les actions en faveur du développement du partenariat telles que précisées dans l'article 5.2 ;
? le montant du financement des actions de la CPNE-FP constituées notamment des frais inhérents à la gestion des CQP, ou toute autre action permettant l'information ou le développement d'actions en faveur de la formation professionnelle dans la branche optique-lunetterie ;
? le montant du financement des rapports, enquêtes ou analyses commandés dans le cadre d'une instance paritaire.
La convention étant close le 31 juillet de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit porter sur l'ADPOLD de verser les parts du montant prévu à l'article 5.1, alinéa 2, à chaque organisme s'ajoutant et participant au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante.
En fin d'exercice, les dépenses effectivement réalisées sont comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lien avec l'expert-comptable désigné par le conseil d'administration, qui rend compte au conseil d'administration des écarts constatés".
Le présent texte est applicable au premier jour suivant l'expiration de la période d'opposition, et est établi en deux exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 7 mars 2008 au 21 mars 2008.
A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont un versé sur support électronique, auprès des services créés par le ministère chargé du travail.
Les parties s'engagent à ne pas solliciter l'extension du présent accord au-delà des conditions du numéro de récépissé de dépôt.

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

En vigueur en date du 3 avr. 2008

Paris, le 3 avril 2008.

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
Veuillez noter que, par la présente, notre organisation

s'engage à adhérer à :
? l'avenant du 6 mars 2008 relatif à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
? l'avenant du 6 mars 2008 relatif à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement de la formation professionnelle de l'optique-lunetterie de détail, signés le 6 mars 2008 par la fédération patronale du SNOPE et du FNOF, ainsi que par les fédérations de salariés :
? fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
? fédération des services CDFT ;
? fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
? fédération du commerce et des services CGT.
Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

Les articles 2 et 3 de l'accord du 8 décembre 2004 sont complétés comme suit :

Article 2
Mise en place d'un fonds de financement du partenariat
1.2. Montant de la contribution

Le premier alinéa est rédigé comme suit :
La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire minimum de 3 fois la valeur du minimum garanti pour toute entreprise employant au moins 1 salarié.
Le reste de l'article 2 demeure inchangé.

Article 3
Recouvrement de la contribution

Un quatrième alinéa est créé :

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entreprises de France (FNOF) ; Le syndicat des entreprises sous-égérées (SYNOPE),
Syndicats signataires	La CFSV CFTC ; La FS CDFT ; La FCS CGT,

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2008

« Le cneiosl d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de raretd fixées à 10 % du matnont de la cirountoibtn en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les frias de ruvmcneeoret snot à la chgare du débiteur. Ces mtneinos snot portées sur l'appel iinatl à contribution. Le turbianl compétent est le trnuabil de gdrnae inastnce de Paris. »

Le présent ttxee est apalbilcpe au peiemrr juor siavunt son extension.

Il est établi en saffmseniunt d'exemplaires puor qu'un oarinigl siot notifié, conformément aux doosinsitpis de l'article L. 2231-5

Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Sniaycdt des oteinpics suos ensniege (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, sieievcrs et focre de vtnee (CSFV) CTFC ; Fédération des scvieres CDFT ; Fédération du cercomme et des secivres CGT ; Fédération ntnaiaole de l'encadrement du cmocrmee et des servicesCFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

L'article 2. 1, alinéa 1, est complété cmmoe siut :
« La critontuiobn à la caghe des epyeruloms est calculée sur la bsae de la masse sillraaae btrue de l'année cliive précédente, à haeutur de 0,08 % de celle-ci, suos réserve d'un monnatt faafoitirre mmniium csnaopondrret à 3 fios la vulaer du mniiumim gatrnai tel que défini à l'article 4 C de la cnovnitoeen clcetiovie de l'optique-lunetterie de détail, puor toute eriepsrtne eompaynlt au monis un salarié. »

Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'article 36 de la cotennoivn cltoeclvie de l'optique-lunetterie de détail est modifié cmmoe siut :

« Aitlcrc 36
Congés eeoxcenlipnts

En dohors des congés annuels, les salariés ont dirot à des congés rémunérés de cotrue durée puor les événements de flmaile prévus ci-dessous :

Avenant n 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au

du cdoe du travail, à cqhaue oroigatinsan représentative à l'issue du délai de srinatgue fixé du 4 au 19 décembre 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui court à ceomptr de la dtae la puls tidavre de réception des lrttees recommandées aevc aivs de réception niaftnot cet accord, il srea déposé, par la ptirae la puls diligente, en 2 exemplaires, snot une voresin sur spuoprt ppiaer signée des piartes et une voiresn sur spropt électronique, auprès des secivres cternuax du ministère du travail.

Les peairts sraiaientgs snot cnueenvos de dnameedr l'extension du présent aannevt dès csnaainosnce du numéro de récépissé de dépôt.

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

L'article 3 « Rnvmeercuoet de la cnrioutboitn » est modifié et complété cmmoe siut :
« Le cioesnl d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de reatrd fixées à 1,5 % par mios en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les fiars de rmovruneceet snot à la cgahre du débiteur. Ces mnineots snot portées sur l'appel iitinal à contribution. Le tnaibrul compétent est le tinbraul de gdarne inantcse de Paris. »

Un 5°alinéa est créé :
« A défaut de déclaration de sa mssae salariee dnas le délai indiqué sur le beaordreu auennl d'appel à contribution, l'entreprise srea revevldae de manière friraatiofe d'une cnuibitootrn cnneeontlvnile et ootaibirlge de :
? 1 000 ? puor les ereernpsits de mnios de 20 salariés ;
? 20 000 ? puor les esriptrnees de 20 salariés et plus.
L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cuenotneiests srnoet à la chgrae des débiteurs. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

Le ttexe présent est établi en safnfumeimst d'exemplaires puor qu'un ogiinral siot notifié, conformément aux dipontisioss de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail, à cuqhae oitnsaioagnr représentative.

Les praties siiarentgas snot cneonvues de ddaenmer l'extension du présent aennavt de manière simultanée au dépôt.

? marigae ou Pcas du salarié anyat mions de 1 an de présence : 4 jrous ;
? miarage ou Pcas du salarié anyat puls de 1 an de présence : 1 sanmele ;
? miarage ou Pcas d'un efnnat : 2 jrous ;
? décès du conjoint, père, mère ou eafnnt : 3 jrous ;
? décès des aeurts anncsatdes et descendants, frères ou seours : 1 juor ;
? nnacsiase d'un eafnnt : 3 juors ;
? psroiefson de foi ou cérémonie releuiigse équivalente de toute rgoliein des entfans du salarié : 1 juor.
Sauf accord enrte les parties, les jrous de congés rémunérés deovrnt être pirs au memnot de l'événement en jatnifiust l'octroi. Ces juros de congés rémunérés snot assimilés à des jours de tvraail effiectef puor le ccaull de l'ancienneté et des congés payés.

»

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Les pteiras saeniagrits snot cenevouns de ddemeanr l'extension du présent avenant, dès cnaannisscoe du numéro de récépissé de dépôt.

Il srea alplcbiape à ceomptr du pmieer juor du mios sinvaut la plcatuobiin de l'arrêté ministériel pnaotrt extension.

financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La FONF ; Le SPNYOE ; L'UDO,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La CDFT ; La FENCS CFE-CGC,

Article 1er

Le présent ttxee est aibcapplle au pereimr juor snuivat la plbuiiatocn de l'arrêté ministériel d'extension au Juanrol officiel.
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

L'article 5. 3 est complété cmroe siut :

« Tuot vesrmneet aux oiaignntaosrs sydcnielas de salariés et aux osnnaigrtaois sednycails d'employeurs des fndos collectés en vue du fcnmainnet du pmirtisarae ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation ditriceastne des fonds, des jaiffciuitss d'utilisation des fndos reçus au ttire de l'exercice précédent. »

Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Les parites sargietians du présent anvenat cvonninneet d'actualiser les diitnpoissois de la conitonevn clloitecve nianlotae du 2 juin 1986 rtevealis à la période d'essai ctome tneu de l'évolution législative en la matière.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

L'article 11 de la connieovtn clvictleole de l'optique-lunetterie de détail est modifié cmroe siut :

« Alticre 11
Période d'essai et rleuveeneonlmt

Le cnotrart de tivaarl puet prévoir une période d'essai fixée au mixaumm comme siut :

? employés/ouvriers : 1 mios ;
? atengs de maîtrise : 2 mios ;
? careds : 3 mois.

La cnarott de tivraal puet prévoir que la période d'essai porura être renouvelée une fios seoln les durées senvutais :

Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Article 2

Le présent ttxee est aiallbcppe au pereimr juor svunait la poicaluibtn de l'arrêté ministériel d'extension au Jonarul officiel.
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent ttxee est acpliblpae au peirmer juor snivuat la paitcluibon de l'arrêté ministériel d'extension au Joaunrl officiel. Il est établi en sfsanemiufmt d'exemplaires puor qu'un oniaagrl siot notifié, conformément aux dsotoisiinps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuhage ogaiaosatrnrn représentative à l'issue du délai de srainutge fixé du 11 mras 2010 au 26 mras 2010 inclus.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui court à cpmoter de la dtae la puls tvrdiae de réception des lreets recommandées aevc aivs de réception nniotfait cet accord, il srea déposé, par la patrie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une visroen sur suprpot paeipr signée des ptiars et une voerisn sur suorppt électronique, auprès des sersives ctrnueux du ministère du travail.

Les pterias satgaeinirs snot cevonnues de ddanemer l'extension du présent avenant, dès csicsnnaaoe du numéro de récépissé de dépôt.

? employés/ouvriers : 1 mios ;
? agetns de maîtrise : 2 mios ;
? cedras : 3 mois.

Le reemunllvoenet ne se présume pas et diot onmioeegrablett firae l'objet d'un aivs écrit notifié à l'autre paitre au puls trad :

? 7 juors aanvt l'expiration de la période d'essai iilntaie de 1 mios ;
? 15 jours aanvt l'expiration de la période d'essai ialiiinte de 2 mios ;
? 3 semaines anvat l'expiration de la période d'essai ilitnaie de 3 mois.
En cas de ruurpte de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dinostsipois légales en vigueur.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Les adccors de nevaiu inférieur ne peeunvt déroger aux dsnitipisoos du présent annaevt dnas un snes mnios fvlaorabe aux salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent ananevt est établi en snumsefmifat d'exemplaires puor qu'un ogrinial siot notifié, conformément aux ditsniospos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuhae otroangiasn représentative à l'issue du délai de stnuirage fixé du 11 mras 2010 au 9 aivrl 2010.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui court à ceopmtr de la dtae la puls tvrdiae de réception des lteerts recommandées aevc aivs de réception nnofiatit cet accord, il srea déposé, par la piate la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voserin sur srpopt peiapr signée des paretis et une veosirn sur suprpot électronique, auprès des screvies crntaux du ministère chargé du travail.

Les petaris sgieartinas snot conenveus de dmdneae l'extension du présent accord, dès caansioscne du numéro de récépissé de dépôt.

Le présent aocrd noaantil s'applique à l'ensemble à tteuos les epseiretns rvlaeent de la covtoinnen clvictleee nlaatnoie de l'optique-lunetterie de détail tel que défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Dans le but d'affiner le dtagsionic iaitnil et de pertrtme l'étude périodique de l'évolution de la stuiuoatn de manière fiable, les paerits décident de msileoibr tuos les outlis pptrnnees dnot dspiose la branche.

Le rrapot aunnel de l'observatoire pteiorpscf des métiers et des qfoaciintiluas mis en pacle dvrea comporter, ortue les éléments déjà existants, les indearucits suivants.

1. Effectifs

? répartition de chaque catégorie professionnelle par sexe ;
? répartition des types de contrats par sexe, par durée de travail hebdomadaire ; 10 heures-20 heures, 20 heures-25 heures, 25 heures-30 heures, 30 heures-35 heures et 35 heures-39 heures ;
? répartition de l'ancienneté par sexe ;
? répartition des tranches d'âge par sexe ;
? répartition par métier et par sexe des effectifs.

2. Rémunération

? salaire moyen par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté ;
? salaire moyen par sexe et par métier et ancienneté (opticien ; monteur-vendeur ; vendeur ; postes d'attachés et comptables, postes logisticiens et techniques), le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à concurrence égale.

3. Formation

? répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe.

4. Durée et organisation du travail

? répartition par sexe des temps complets/temps partiels ;
? répartition par sexe des durées des contrats à temps partiel ;
? répartition par sexe du nombre d'heures supplémentaires annuelles.

Ces données sont mises à jour annuellement et doivent être à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Il fera l'objet d'ajout d'indicateurs génériques capotifs pttmnerat de stuer la bhrcae par rapport aux autres branches du commerce de détail.

De plus, les parités salariales énoncées dans le rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des hommes et des femmes. Cette étude sera pilotée par la CPNE-FP de la branche qui sera chargée de l'élaboration du cadre des données visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon représentatif et ciblé.

Ces rapports forment l'objet d'une communication par le biais du site internet de l'observatoire mis en place le 17 décembre 2008 et sur le site ADPLOD en cours de création :

<http://www.opcommerce.org/ForcoCms/Branches/Optique/prestation.aspx>

Sur la base de ces rapports, la branche examinera les mesures correctives à prendre pour remédier aux inégalités constatées, par voie d'avenant si nécessaire, dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires. Un premier examen des données sera fait la première année de diffusion de l'étude, et les mesures correctives seront alors définies.

Parallèlement, et afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche, et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la réduction des inégalités, la branche met en place un dispositif de recueil d'information sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la branche en la matière. Ce recueil permettra de constituer d'une boîte à outils dont l'accès sera facilité à tous par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la branche et notamment le site de l'observatoire des métiers, mis aussi le site de l'ADPOLD et tout autre support décidé par la branche.

Article 3 - Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

3.1. Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux s'engagent à lutter contre toute discrimination au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Ils s'engagent

les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Durant la première année de mise en place de l'accord, la branche éditera par ailleurs un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité homme-femme, qui sera diffusé à l'ensemble des entreprises et accessibles à tous sur les sites internet cités ci-dessus. Ce document sera complété par ailleurs à la remontée d'informations à l'égard de la branche sur les dispositifs mis en place par les entreprises pour permettre leur partage.

3.2. Principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mesure précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soit la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

À cet égard, les partenaires sociaux recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

? l'absence de l'offre et l'annonce de recrutement ne concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin, de mentionner les 2 genres (exemples : vendeur(se), opticien(ne) ?) ;
? lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formulations qui suivent :

?? ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux deux sexes (ex. : rôle de vendeur de magazines [H-F]) ;
?? utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de ? pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas procéder en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de recourir ou de faire recourir à des mesures discriminatoires concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

3.3. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent

Les partenaires sociaux s'engagent à lutter contre toute discrimination d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés opacit un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matérielles vérifiables.
La différence de rémunération résultant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la CNCO est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas être une des raisons discriminatoires entre les femmes et les hommes.

Enfin, ils s'engagent à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et les conditions de travail, chaque année, d'ici à 2010, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes sera présenté lors des négociations annuelles par les partenaires sociaux afin de procéder aux mesures correctives le cas échéant.

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes

d'une même catégorie de salariés est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

Les signataires de l'accord souhaitent faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant une réduction des écarts de salaires salariés au sein de la branche, et permettre leur diffusion sur l'ensemble des entreprises et employés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, la branche assera les sonnettes identifiées au sein de la branche rielles grâce au dispositif mis en place (voir infra), afin de constituer un dispositif d'aide à la réduction des écarts, à destination des entreprises de la branche.

3.4. Renforcer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les parties souhaitent poursuivre l'objectif fixé par l'article II de l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche, qui dispose que : « chaque entreprise de la branche devra représenter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes proche de celle des effectifs de l'entreprise ».

Cette égalité de traitement doit être respectée en termes notamment de quotas (nombre d'heures de formation dispensées) que thématiques (thèmes, niveaux de stages de formations dispensés).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

La CPNE-FP examinera avec l'Insee la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

3.6. Faciliter l'évolution des parcours professionnels

Les parties souhaitent réaffirmer la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés de maternité, de paternité ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes et femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conclure un lien avec la vie professionnelle et sociale des infonctions générales sur l'entreprise.

Un entretien avant le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

De plus, et conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de droit de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des aménagements généraux de rémunération ainsi que de la moyenne des rémunérations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des rémunérations individuelles dans l'entreprise, et ce à compter du retour de la femme dans l'entreprise.

Seules les entreprises qui n'ont pas pris en compte, et non celles qui ont pris en compte, le congé parental. Enfin, on note une plus grande représentation des femmes au sein du conseil de surveillance à leur représentation dans la branche.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes à responsabilités.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises doivent

encourager à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes dans le processus d'évaluation et des décisions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités.

Article 4 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission mixte paritaire.

Article 5 - Durée. – Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les conditions de forme et de procédure d'effet d'une dénonciation ou d'expiration de révision sont fixées par la réglementation en vigueur et l'article 2 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes pour les salariés de la branche du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et contraires à pourvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Article 6 - Notification. – Dépôt. – Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent accord est établi en cinq exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 11 mars 2010 au 26 mars 2010.

À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date de la notification de réception des lettres recommandées avec avis de réception n'ayant pas cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties s'entendent sur la procédure de demande d'extension du présent accord, dès la notification du numéro de récépissé de dépôt.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Dans le processus de mise en œuvre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations paritaires et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations. Les accords de niveau inférieur ne pourront déroger au présent accord que par des dispositions plus

fabvaroles aux salariés.

Les finalités sont, d'une part, de tiner cmpote des neleuvlos dnispsioots fanrsiaovt l'ouverture de négociations au niveau des erpesterins des différents seecutrs de la bcrahne et, d'autre part, de définir les cnondiotrs prqtaives de msie en ?uvre au sien de cucnhae d'elles.

Deux raoptrrs ont été établis en 2007 dnas la bnachre optique-lunetterie de détail et pteenretmt d'ores et déjà aux parneiatries soaciux de ctotensar que :
La bcanhre epomile 60 % de fmeems (contre 55 % en 1999) pnrssoaegrt de 5 points en 7 ans.

La répartition par métier et par sxee révèle une cinarete homogénéité même si l'on puet cnaetostr une puls ianttorme piporrtion de femems sur les métiers de vetne et « artues pteoss » caractérisés par des eiolpms asinmaitdtirfs ou de tneehicnns de surfaces, par rprapot aux hommes, punovat s'expliquer par une ptoorpiorn généralement puls itpanrtmoe sur ces pseots à dtnmoanie aasriditnvmtie et cmaroemicle snas que clea siot assimilé à une volonté pqloiuite de ditirocnimasin de la prat des eerrptnseis du secteur.

Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet acrocd a puor oebjt la msie en plcae d'un régime de prévoyancemutualisé (1) au niaveu national, à caractère collectif, oaoirilgbite et généralisé à l'ensemble des salariés ne rleaenvt pas des alietrcs 2.1 et 2.2 de l'accord ntaaionl iernntposinoersefl raeltif à la prévoyance des cdears du 17 nrvoembe 2017, dit ? non-cadres ?.

En snot bénéficiaires les tlaireitus d'un cortnat de taivral à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des eisrperthes etrannt dnas le cmahp d'application de la cnoeonitvn cellctivoe natoilnae de l'optique-lunetterie de détail (IDCC n° 1431).

La notion de salarié présent à l'effectif crmpeond tuos les salariés non cadres, au tvraail ou en arrêt puor csuae de maladie, maternité ou accenidt au juor de l'entrée en veuguir du régime de prévoyance.

(1) Le mot « mutualisé » est elxcu de l'extension en tnat qu'il cevntnreiot aux dositsopniis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, en l'absence de recommandation, les ptriaes étant lbires de fxier des tuax de ctioaostin et des nviueax de giarnate mias ne pnuavot ptlieor un régime mutualisé qui n'a pas d'existence conventionnelle.
(Arrêté du 20 mras 2025 - art. 1)

Article 2 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Une ntcoie d'information srea adressée par l'organisme asuruser aux entreprises, à chgare puor eells de la rtemtere à cuqahe salarié aifn de lui friae connaître les caractéristiques du régime.

Article 3 - Organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

3.1. Ppnircie de la milusituaotan des risques

La bachnre présentant mntoiemrearajit des eeeintprsr de mnois de 10 salariés (80 %) aevc une menoyne de 2 à 3 salariés par miagasn peneuvt également eupixqler ces différences.

Directement corrélée, la répartition hommes-femmes en matière de sttaut présente de feblais disparités par rpparot à la représentation hommes-femmes dnas la branche.

Enfin, il apparaît qu'en matière d'accès à la formation, la répartition est geemalnbolt représentative de la répartition hommes-femmes dnas la branche, aevc tofouteis puor la fotamiron utilisée sur le paln de fitoaomrn un accès mions iatmoprnt des fmmees puor les eriseterns de mions de 10 salariés.

Cependant, à la lumière de ces rapports, il apparaît que les données delsionbips et rceuielleis par la bcahrne snot iesumfminasfnt étayées puor preetrmtte une aasynle fnie d'éventuelles disparités, notamment, en matière de rémunération, et d'évolution professionnelle.

Ceci étant exposé, les pitreas srnateagiis civonenennt ce qui siut :

L'adhésion de ttoeus les etepriserns ou établissements rneaevlt du camhp d'application de la connvetoin ctoivellce niolanate de l'optique ltuerntiee de détail, au présent régime de prévoyance auprès de l'un des ongermsias auserrsus désignés à l'article 3.2 du présent accord, a un caractère obligatoire. A cette fin, les eerrpnietss ou établissements concernés rcvrenoet un crnaott d'adhésion.

Les ettrriepenss ou établissements aanyt déjà institué, antérieurement à la dtae d'entrée en veiuugr du présent accord, des genaiarts cellivotechs de prévoyance dvonret otarnimeboigelt rdroeijne l'un des ornemaigss désignés à l'article 3.2 du présent acocrd dnas les 36 mios qui synueit la dtae d'entrée en vuegiur du présent accord, snas que ce tnefrast psisue être à l'origine d'une bsiaze des aatnevgas aicqps par les salariés, tnat en tmere de peatnorstis que de cotisations.

A cet effet, des régimes différentiels punorrot être proposés aux eeinsrrptes aifn de mieniatnr les naeivux en curos ou aifn d'augmenter le régime conventionnel. Ces régimes différentiels pruoornt être assurés siot par les oirasemngs désignés à l'article 3.2 du présent accord, siot par d'autres organismes.

3.2. Désignation des omsngaeris aruressus(1)

Les oagmnseirs désignés puor assurer, dnas le crade d'une cnasauosrce de risques, la crutovuere des gianaters décès, invalidité, incapacité prévues par le présent aroccd de bhcrnae snot :
? Uniprévoyance, itintiutson de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité siacloe ;
? AG2R Prévoyance, isiituntotn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale.

Les duex oainregmss arusesrus susmentionnés pneootrrt les rseuiqs à hauuetr de 70 % des rieuqss puor Uniprévoyance et 30 % puor AG2R.

Les eisenrtreps ont le ciohx d'adhérer à l'un des 2 oianmegrs assureurs désignés.

Une cnotvonien de csnasrauocce est cnuloce etnre Uniprévoyance et AG2R.

Celle-ci désigne un apériteur, Uniprévoyance, qui srea puls particulièrement en carche d'organiser la caiospmenton des ceoptms asini que luer mutualisation. Il srea également en crgahe de la présentation alulnnée des cteomps consolidés auprès des pntriaaeas saciuox de la branche.

L'organisme désigné puor arsesur la ctrrvueoue des geanirtas de « Rtene éducation » prévues par le présent aocrd de brchane est l'organisme cmumon des isitnointuts de rtene et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

AG2R Prévoyance reçoit une délégation de la prat d'Uniprévoyance et de l'OCIRP puor eecfeutfr l'appel des cistonioats et le règlement des prestations.

L'adhésion des entreprises résultant de l'application de la convention collective nationale de l'optique l'entreprise de détail et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques sont réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

La commission paritaire visée à l'article 4, composée des représentants du présent accord, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

3.3. Reprise des encours

Lorsqu'une entreprise, enrégistrée dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique l'entreprise de détail, adhère à l'un des organismes assurantiers désignés à l'article 3.2 du présent accord, la reprise de ses encours s'organise conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin ».

Ainsi, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise reprend l'intégralité des engagements relatifs au paiement de la prime de décès du contrat, de la cotisation ou du bulletin d'adhésion initial, et/ou la contre-valeur des provisions écumulées constituées par le précédent assureur au titre du paiement de la prime de décès est transférée auprès de l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise.

En outre, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise prend en charge, pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat initial, la provision des rentes viagères sur la base du précédent contrat, et à défaut sur celles définies par le régime conventionnel.

L'indemnisation d'incapacités de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord ne sera pas prise en charge par l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif antérieur par un précédent organisme assureur mais non encore indemnisés par cet organisme du fait de l'application d'une franchise.

L'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise assurera l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, si aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts.

Pour ce faire une pesée spécifique du risque présenté par l'entreprise sera réalisée afin d'en tenir les conséquences au regard de la responsabilité professionnelle.

Une pesée spécifique sera également réalisée pour les entreprises, hors cas des créations, qui viendront à rejoindre le régime conventionnel après le délai de 36 mois.

La reprise des encours fera l'objet de la création d'un compte de résultat spécifique pendant une période d'observation de 3 ans.

3.4. Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

L'entreprise qui, dans les 36 mois suivant la date d'obligation, n'aura pas adhéré au régime conventionnel auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 et n'aura pas participé à la mutualisation, fera l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office et pourra se voir attribuer une cotisation financière comprise dans le risque qu'elle représente, après avis de la commission paritaire prévoyance.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 36 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard de l'organisme désigné, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée, sans préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

3.5. Transfert du contrat

En cas de changement éventuel d'organisme assureur décidé par les parties à l'occasion d'une révision de l'accord, les participants en cours de service sont transférés à l'organisme

attentif à la date de la résiliation.

La résiliation du présent accord ne pourra être effectuée en cas de poursuite des prestations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. Les participants sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, oigseonrant la poursuite des prestations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 9.2 du présent accord par négociation avec le nouveau omiragnse arueussr et tuot arute omisgrnae pnuavt auerssr ce tpe de prestation.

Toutefois, les prestations de rente versées par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

Les modalités du transfert du contrat sont précisées au contrat de prévoyance.

(1) Noto :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté d'association et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la désignation d'Uniprévoyance, d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP prévue par l'accord du 14 juin 2011 a cessé de produire ses effets. Les entreprises de la branche sont désormais libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.

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

Une commission paritaire prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires, est chargée de :

? revoir et actualiser les comptes de résultats annuels du régime qui doivent lui être transmis une fois par an, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice. A cet effet, une réunion spécifique de revue des comptes sera organisée chaque année dans les 6 mois suivant la clôture des comptes. Les comptes de résultats annuels du régime doivent être transmis aux membres de la commission un mois au moins avant la date de la réunion de revue des comptes ;
? suivre la mise en place du régime de prévoyance ;
? contrôler la bonne exécution du régime de prévoyance ;
? étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance. A ce titre, elle sera consultée sur tout litige relatif à la mise en œuvre du régime de prévoyance ;
? assurer le suivi de la procédure d'égalisation. A ce titre, la commission devra se réunir au moins une fois par an. La participation aux réunions de la commission paritaire prévoyance sera réglée conformément à l'article 4 de la convention collective de l'optique l'entreprise de détail.

Article 5 - Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

5.1. Caisse de décès

5.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur versera un capital d'indemnité de 110 % du salaire de référence.

Un capital supplémentaire pourra être versé à 50 % du salaire de référence sera versé par pensionnaire à charge dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité et fera l'objet d'une charge du salarié.

5.1.2. Effet du double effet

En cas de décès canmintocot de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un cpaiatl supplémentaire égal au ctpiaal décès toetus cuases est versé aux etfanns à charge.

5.1.3. Ctiapal en cas d'invalidité alobuse et définitive

Le capital, augmenté des miortnjaaos éventuelles, puet être versé par acttniipain à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité talote et paemnertne lusroqe l'intéressé est classé aavnt l'âge de 65 ans, en référence à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il puet être considéré définitivement ilnaabpce de tuot gian et de tuote indépendance à l'égard de tuos les acets de la vie courante.

Le vesermnet du captial décès par ainptcaiioth met fin à la gaaritne décès.

5.2. Rnete éducation

En cas de décès du salarié, une rnete éducation est versée à ses enfants, à chgrae au moemnt du décès. Les reents éducation snot seiervs puor cahuqe efnnat à crahge au mmoent du décès du salarié et calculées en praconetgae du slaarie de référence. Le manontt aenunl de ces rentes, qui virae en fooitcnn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé cmroe siut :

- ? 12 % puor les eantfns à cgahre de mions de 12 ans, aevc une rntee mnlamie fixée à 2 500 ? ;
- ? 14 % puor les ennafts à carghe âgés de 12 à 18 ans(1), aevc une rntee mnimiale fixée à 2 500 ? ;
- ? 16 % puor les eantfns à chgrae âgés de 19 à 30 ans(1), aevc une rntee mminliae fixée à 3 000 ? .

Cette mrsuee s'applique à priatr du 1er janveir 2023 aux renets en crous de seirvce et à venir.

Le mnonatt de la rntee est doublé puor les oreilnphs des duex parents.

La rnete est viagère puor les etfnans déclarés invalides, au moemnt du décès. Cet état d'invalidité diot être roncenu aavnt la ltimie de vmeresent de la rnete éducation prévue par l'accord.

(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de ptruosieue d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle epomli en tnat que dmneedaur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e aisavnrneire en cas de cnatrot d'apprentissage.

5.3. Incapacité de taavirl temporaire

Le salarié ircisnt à l'assurance indemnités journalières de la sécurité saiole qui a cessé tneelotamt ou pinmteealelrt son tviaral par sutie de mldaiae ou d'accident et qui bénéficie des piornestats en espèces prévues à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité scaoile (maladie et aicendct de diort commun), ou à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité sciloae (maladie psoiflnorenesle et accdenit du travail), perçoit de l'organisme aruessur des indemnités journalières.

Elles snot versées à l'expiration des olotaniigbs cioenlovtelnnes de mteiainn de salriae de l'employeur définies à l'article 37, aisini qu'à l'annexe 3 de la conitnoevn cceltoive ntlionaae de l'optique leteuitnre de détail, aevc aplapcoitin d'une finrhacse de 90 juros ctnnious puor les pnrosnees aaynt monis de 1 an d'ancienneté. Le monnat des pitreosntas est égal à 75 % du saalrie de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les penoatsirts snot seevirs padennt la durée du servcie des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la rrsipee du travail, siot jusqu'au 1 095^ejour d'arrêt de travail, ou jusqu'à la dtae de msie en invalidité.

Dans le cas où le salarié n'a pas tneatomelt cessé son travail, et en tuot état de cause, les ptntoiaerss qui lui snot versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le toatl de ses rneuves slraauiax et des indemnités journalières de totue nraute n'excède pas le slariae net qu'il pcivaerent s'il tlivriaalat à tmeps complet.

Les modalités de vsmeerent relèvent du contrat de prévoyance.

5.4. Invalidité

L'organisme aussruer vrsee une psenoin d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas la première catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 39 % du slaiaire de référence suos déduction de la pinsoen d'invalidité due par la sécurité sociale.

L'organisme asursuer verse une pnieson d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 75 % du saalrie de référence suos déduction de la psnieon d'invalidité due par la sécurité sociale.

5.4.1. Incapacité peatrnmene professionnelle

Lorsque le salarié vtmcie d'un accdinet du tvaairl ou d'une maildae pesnselfrnoiole perçoit à ce tirt de la sécurité slcoaie une pisnoen calculée en foicnton de son tuax d'incapacité peneanrtme au monis égale à 66 %, la prtetaiosn de l'organisme aessur est une rente d'invalidité, dnnot le mtannot est déterminé par la différence entre, d'une part, d'une pnseoin d'invalidité 2^ecatégorie butre de la sécurité saccoile et d'une pitttrsoaen d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le cuuml du mnantot burt de la poiensn eefteminfect versé par la sécurité sociale, et éventuellement de la rémunération de l'activité plltiaiere du salarié perçue au corus de la période de prestations.

Lorsque le salarié vitmcie d'un aedccnit du tvaairl ou d'une mdiaale pslnfleoosense perçoit à ce trite de la sécurité sclaoie une psnsien calculée en fitnocon du tuax d'incapacité pemrnenate cmirpos enrte 33 % iclnus et 66 %, la ptaioestrn de l'organisme auussrer cnsreroopd au pucraetnoge du sairlae de référence suos déduction de la psoenin d'invalidité butre 2e catégorie de la sécurité scioale reconstituée, multipliée par un cneiefcioft égal à 3/ 2N. N est le tuax d'incapacité pertenname attribué au salarié par la sécurité sociale.

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

Le sialrae de référence senrvat de bsae au cuclal des pntoatsreis est égal au manotnt des rémunérations fexis bretus versées au curos des 12 deirenrs mios précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de traavil et aaynt donné leiu à ctaioiston au curos de ctete même période.

Ce sirlaae est majoré des rémunérations vlaiabres (commissions, gratifications, prmies de rendement?) perçues au cuors des 12 dnrieers mios aaynt précédé le décès ou l'incapacité de tavaril et aaynt donné leiu à ciootiastn au curos de cttee même période. Sont exceuls de l'assiette de citiaosotn les « sommes isolées » telles que définies par les régimes de retreaits complémentaires otbiilorgaes par répartition.

Pour les salariés dnnot les cinodtoins d'emploi iulnmeiqpt la prtceoeipin d'un manontt irrégulier, l'assureur est fondé, après exeamn de la situation, à se référer au monnatt gbaoll des rémunérations fexis et vleabiars perçues au corus des 12 drienres mios aaynt précédé le décès ou l'incapacité de taarvil et aaynt donné leiu à cisiotaton au cours de cette même période. Pour les nauvouex entrants, le salraie anunel assuré srea rétabli pro rtaa temporis.

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

7.1. Modalités

Compte tneu du pinripce de miuotulasitan mis en ?uvre, la taifaicrtion de bsae des gaeianrts et des prtiteoanss est fixée puor une période de 5 ans suaf mtiaocfiodn des régimes senrvat de bsae au ccaull des prestations.

Au tmree de ctete période, les tuax de cstaoioitn et/ ou les pnioeatstrs sonert révisés en fnticoon des résultats theuniques du régime et en fnoiotcn des résultats et de la pesée aialcelurte des poinptlauos d'assurés.

A l'initiative de l'une des parties, le mnnotat des pstaeitnros et/ ou ceuli des conisaiotts définies dnas le présent arcocd puora farie l'objet d'une nluveloe négociation, dnnot la dnaedme dvrea être notifiée à l'autre pritae au puls trad 2 mios avant la fin de cuahqe exercice.

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire.

Les cotisations afférentes aux prestations prévues au présent accord sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation relative à la garantie incapacité de travail est intégralement à la charge du

	Jusqu'à fin 2023	Taux cotisationnel 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

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

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance.

(1) L'article 7.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendu par arrêté du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 3 juillet 2024 - art. 1)

Article 8 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de verser le fonds social de chèque des cotisations des assurés désignés.

Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des scores sont propres à chaque fonds social de chaque institution.

Article 9 - Caractéristiques des régimes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

9.1. Définition des personnes à charges

9.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désignés par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le(s) bénéficiaire(s) est/sont dans l'ordre suivant :

- ? le conjoint non séparé et non divorcé, le concubin, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par leurs parents ;
- ? à défaut, les ascendants par parts égales ;
- ? à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

9.1.2. Le conjoint est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vivant en communauté ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le conjoint ne soit pas marié et ne soit pas marié à un autre, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

7.3. Tarifs(1)

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

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

9.1.3. Les enfants à charge sont les enfants légitimes, nés ou à naître, reconnus, adoptés ou rattachés de l'assuré ou de son conjoint ou pacsé ou concubin qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :

- ? être âgé de moins de 18 ans ;
- ? ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité partielle pour un montant des revenus inférieurs à 55 % du Smic brut ;
- ? être considéré comme fumeur à la charge de l'assuré, ou pourvu de l'assurance d'une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 27^e anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ou qui sont inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou entendent un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice du premier emploi rémunéré.

Aucune limite d'âge n'est appliquée aux enfants handicapés considérés comme fumeur à la charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité.

Les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro sont considérés comme enfants à charge.

9.1.4. Est considérée en état de dépendance totale, la personne à charge dont l'état est stabilisé et réunissant les conditions suivantes :

- ? en cas de dépendance physique :
- ? être nécessairement classé dans l'un des groupes iso-ressources 1 ou 2 ;
- ? et être médicalement reconnu comme incapable de façon permanente et définitive d'effectuer au moins 3 des 4 actes essentiels de la vie quotidienne (se déplacer, s'habiller, se laver, s'alimenter).
- ? en cas de démence :
- ? être nécessairement classé dans l'un des groupes iso-ressources 1 ou 2 ;
- ? être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et documentée, et otobien au test psychométrique « Bseid » un score à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10.

9.2. Rattachement des prestations

Les prestations périodiques en cours de jouissance (rentes éducation, indemnités journalières, pensions d'invalidité) sont revalorisées chaque année sur la base de l'indice mentionné dans la convention d'assurance.

9.3. Soniespns et coasestins des garanties

Les garanties accordées par les organismes assureurs aux salariés de l'entreprise prennent fin :

- ? du fait de la cessation du contrat de travail ;
- ? à la date de cessation effective de l'activité de l'entreprise.

Le régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, en cas de suspension du travail ou de congés ou absences, avec maintien de salaire total ou partiel.

Par ailleurs, les garanties décès et les minima sociaux de capital décès peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé sans solde et ce pour toute la durée du congé sans solde.

La cessation d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son établissement à une entreprise non adhérente ainsi que la sortie du champ d'application de la convention collective noiaale de l'optique l'artisanale de détail, par suite d'un mode de fusion-absorption, mise en liquidation, etc. d'une entreprise adhérente, est sans effet sur les potentiels en cours de versement à cette date par l'organisme assureur.

Le versement des prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la démission, sans préjudice des révisions prévues dans le régime de prévoyance.

L'organisme assureur ne peut procéder à la réduction d'une prestation adhérente.

9.4. Maintien des garanties

9.4.1. En cas de résiliation ou non-renouvellement

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Eivn », en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat de prévoyance, les garanties prévues peuvent être maintenues à titre individuel.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat de prévoyance est sans effet sur les prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

9.4.2. En cas de rupture ou de cessation du travail

9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du travail de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prime en cas de départ par le régime d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1er bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du travail.

Le présent dispositif tel que modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux cessations de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du travail.

L'ancien salarié s'adresse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

9.4.2.3. Date d'effet, durée et modalités du mécanisme de

portabilité mutualisée

Le maintien des garanties est subordonné à la date de la date de cessation du travail du salarié et prend une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du travail en cours de travail ou, le cas échéant, des derniers cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

9.4.2.4. Dispositions particulières relatives à la garantie incapacité de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient pas des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 37 et à l'annexe III de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 90 jours par arrêt.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation prévue du régime d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage due 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.

9.4.2.5. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de la base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque période maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9.4.2.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité reviennent des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouveau organisme assureur.

9.4.3. En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vise pas le salarié en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité au moment de la rupture de son contrat de travail qui conduit à percevoir les prestations supplémentaires à celles versées par la sécurité sociale jusqu'à la fin de son incapacité ou de son invalidité. Il en va de même pour les garanties décès, si le décès survient avant le terme de la période d'indemnisation.

9.4.4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

Les gaeirtans snot maintenues, myneannot pemeaint des cotisations, au piofrt des salariés dnot le cnroatt de tarival est sesdnpur puor la période au trtie de laluelqe ils bénéficient :

- ? siot d'un maintien, tatol ou partiel, de sailare ;
- ? siot d'indemnités journalières de la sécurité scilaoe ;
- ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au menos puor ptirae par l'employeur, qu'elles soeint versées deeitnmect par l'employeur ou puor son coptme par l'intermédiaire d'un teris ;
- ? siot de pioatstrnes de la sécurité saiolce (et le cas échéant complémentaires en vrteu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de tavairl puor maladie, accident, invalidité ou incapacité pemtarnene presnelflisooone du salarié ;
- ? siot d'un reevnu de rmmcnepealet versé par l'employeur en riason :
- ? ? d'une stuotiin d'activité paelrtlie ou activité pleitral de lgunoe durée et dnot l'activité est teotelmnat snspuudee ou dnot les haeoirrs de tiraval snot réduits ;
- ? ? ainsi que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotoutibnrrn de l'employeur, calculée soeln les règles allibappecs à la catégorie de pnserenol dnot relève le salarié, diot être mnaentive pednant ttuoe la période de speuoissnn du cnrotat de taravil indemnisée.

Le salarié dnot le caotrrnt de tairval est sunpsdeu diot aqutetcr la prat saalailre de la cotisation, calculée seoln les règles prévues par le régime. La ctotsiaion due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des ctaistonios et des psaentotris à rnetier dnas ce cas est cllee définie au présent régime de prévoyance, lqlleuae intègre le mtanont de l'indemnisation versée dnas le crade de la suoepsnsn du ctroant de tvarial (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iomntiaendsin complémentaire ou cenvnlonieotnle versée par l'employeur).

Par eotxicpen aux dntsoioisips ci-dessus, en cas de sespisnuon du crontat de tvarail du salarié oanvrut driot à la ppcteioen d'un revenu de remplacement, l'assiette des ctaotsoniis et des piteaosntrs au trite de la gatraine capital décès prévue au régime de prévoyance srea calculée sur la mnyoene des 12 deriners mios d'activité (assiette reconstituée) précédant la dtae de soepsusnin du crnoatt de travail.

Toutefois, puor le salarié dnot le carontt de tiavarl est en vigueur, en arrêt de tairval puor maladie, accident, ou invalidité/incapacité pnnetremae pnlnlrssoiofee et indemnisé dnas ce carde au tirtu du régime de prévoyance, le mnteiaïn des grnaiaets inrenietvt snas ctertorinpae des castionois à comptper du piermer juor d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de csitantoos cssee dès le premier juor de rsprree du tvaairl ou dès la ctssieoan ou ssoinuespn des pottearniss complémentaires. Luqsroe le salarié perçoit un saairle réduit pendnat la période d'indemnisation complémentaire, les citsoaoints pnaarotels et sraaiaells finançant le présent régime rsetent deus sur la bsae du srlaaie réduit.

Le miietann des gnriteaas est assuré :

- ? tnat que le crotnat de tavrail du salarié n'est pas rmopu ;
- ? en cas de rtpuue du coatrnt de travail, le mitenian des getniaras est assuré lrsque les pesttnorias de la sécurité soliaice (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pnermnteae professionnelle, snot serives snas iertuoprntin dupies la dtae de ruptue du cnatort de travail.

Le mitiaenn des gatiennas cesse lorquise les cditionions énumérées ci-dessus ne snot puls remplies, et snas préjudice de l'application des aeurts cas de cetsoaisn des gaiterans prévues par l'accord.

Toutes les acoints dérivant des opérations de l'organisme asuserur snot pcireertss par 2 ans à ceptmor de l'événement qui y dnone naissance.

Toutefois, ce délai crout :

- ? en cas de réticence, omission, déclaration fsause ou ianectxe sur le ruisqe couru, que du juor où l'organisme aaursser en a eu csnniosnacaie ;
- ? en cas de résiliation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils punoevrt qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

La pticsoiperrn est portée à 5 ans en ce qui ccnenoe les opérations de curvrutee du riuqse incapacité de travail.

La psipectirron est portée à 10 ans puor les opérations de cutovrruee du rsuqse décès lrsque le bénéficiaire n'est pas le pcaiatnpirt et, en ce qui cenocnre les opérations raviatels à la cuoerrvtue du rrisque accident, lsurque les bénéficiaires snot les aanyts droit du pnapiacitrt décédé.

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent arcocd enrtrtea en veuguir le pemrier juor du temsrrite civil snuviat la pibculaoitn au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, de ce fait, ddniervea oritgblaoie puor l'ensemble des eisetpnrs erntant dnas le cahmp d'application défini à l'article 1^{er}.

Par conséquent, ces entsreerips sonret tenues d'affilier, à coetpmr de ctete date, l'ensemble de luer psernoenl salarié visé à l'article 1^{er} auprès de l'un des oeagrminss désignés à l'article 3.2 du présent accord.

Article 11 - Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent acrocd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il purroa faire l'objet d'une révision à la deadnme de l'une ou l'autre des pirates signataires.

La ddmeane derva être motivée et timrssnae à cchaune des preaits signataires. Au puls trad dnas les 3 mios sunviat la réception de la demande, les praetis sus-indiquées dnroevt ouvrir une négociation sur ce point.

L'accord prruoa également être dénoncé par l'une des piertas sigainraets suos réserve d'en aivser par écrit l'ensemble des pireats signataires, et manonneyt le rcpeset d'un préavis de 6 mois. De nuleoevls négociations drvenot être engagées dnas les 3 mios siuvnat la dénonciation.

Article 12 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent aorccd est établi en suisnemmfat d'exemplaires puor qu'un oairngil siot notifié, conformément aux dispstnoiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du taivarl à chqae oraaniotgsin représentative à l'issue du délai de sgtanurie fixé du 20 juin 2011 au 1^{er} jleulit 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à copmter de la dtae la puls taridve de réception nnoftiait cet accord, il srea déposé, par la pairte la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une voiesrn sur peiapr signée des priteas et une vsoeirn sur sruoppt électronique, auprès des sevcreis cnrautex du ministère du travail.

Les priates stgiaeirans snot cnnoeuvres de ddneaemr l'extension du présent annavet simultanément au dépôt de l'accord.

Avenant du 24 octobre 2012 modifiant

la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; FNECS CFE-CGC.

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

L'alinéa 3 du C de l'article 4 de la cotonnvein colvcteile de l'optique-lunetterie de détail est supprimé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le D de l'article 4 est modifié et remplacé cmome siut :
« Les représentants ttiltrueais et suppléants salariés de la psseoriofn siègeant en cmominosiss ptrieairas bénéficient d'un crédit de 8 heeurs mensuelles, par mandat, cmlbueluas dnas la litmie de 88 herues annellues par mandat. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

A l'article 4, il est ajouté un F « Conoidtins et limeits de romsnemeubert des firas liés au prrmataise » :
« Les frias de déplacement, de rtiosuateran et d'hébergement de deux représentants par onranoagtsiis sycdilanes et petoralnas représentatives ou de ttuoe atrue psnneroe qui, bein que n'étant pas mandatée par un organisation, est amenée à petipcriar à une atcoin pairaitre dnnot la prsie en cgarhe est décidée par la cmiismoson pitrraiae afférente (ex. : jruy psnofsreoneil des CQP) senrot remboursés sur la bsae des firas réels eteevmnfcifet engagés, plafonnés aux liitmes rivmpeeceesntt indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association pritriaae msie en pclae (ADPOLD). Les atrues firas ituidns d'actions pietiraars (ex. : osiongiatarn des eemxnas des CQP, études, etc.) seornt qualifiés et validés par les coissnoimms prireaitas en crhage de luer bnnoe exécution.

1. Fiars de déplacement

Pour les tetjars inférieurs à 500 km aller, le rosreemeunbmt est effectué dnas la lmtiie du tiraf aller-retour SCNF 2°csasle (ou culei de la RTAP en région parisienne) et dnas la lmtiie du tjraet cnopedarsnrot au tarejt etrne le diiocmle pancrpiil de l'intéressé et le lieu de la réunion.
Si le dcilimoe ppircianl est éloigné de puls de 500 km du lieu de la réunion, le vgaoye par aoivn est pirs en cahrgé dnas la lmtiie du traif économique, limité à la Fnrcae métropolitaine.
Si le lieu où l'intéressé se torvue ou se diirge à la dtae de la réunion en roaisn de son activité psnorlonilfesee est différent de son trejat hibeuatl (domicile principal), le mtonant du rronsmbueumet srea plafonné au mnotant du tarjet heeiimteunllbat remboursé (domicile principal/réunion).
Dans le cas d'usage de la vrituoe personnelle, le resnmoerebmut srea effectué dnas la ltimie de 200 km, aellr et retour, sur la bsae mmxaiale du tarif du barème fiascl kilométrique cnonerasropdt à un véhicule de 7 CV, suos ciidnoton de rismee de la cpoie de la crate gsire et d'une atitseoattn sur l'honneur de l'intéressé.
Frais de pankrig : fairs réels plafonnés au mtaonnt crepnoordnsat à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex. : si un jtifsaicutif présente une durée de pknirag supérieure à la durée

théorique du déplacement, le mtanont du rrebnmeuseomt srea recalculé au rgeard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Faris de rioraeuatstn

La prsie en craghe des fiars de rosrateiautn est conditionnée :
Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au mmiunim 2 journées consécutives inmaplqiut un hébergement sur pcale dnas les cnioidtons précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la vliele de liadte réunion, ou efnin si la réunion cudniot à un départ trdaif en rsaoin de l'heure de fin de réunion (après 19 heures).
Pour le déjeuner, totue réunion initiée le mtian porura dnoenr lieu à roemunembsret du déjeuner, qu'elle se prsivuoue ou non sur l'après-midi.
Des faris de ptiet déjeuner purronot être pirs en cgrhae dnas l'hypothèse où l'heure maialnte de démarrage de la réunion iinudt un hraoire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heerus (heure de départ du transport).
Le mnoatnt de pirse en cgahre du pteit déjeuner suel est fixé sur la bsae des faris réels dnas la ltiime de trois fios le mminuim granati (1).

3. Faris d'hébergement

La pirse en chgare des fiars d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dcmiiole de l'intéressé de puls de 200 km du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) siot :

? organisée sur pruuulseis jrous consécutifs ;
? en cas de démarrage mtniaal ou de fin tdiavre de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
? en cas de présence frotutie sur pclae la vlleie de la réunion évitant ansii l'indemnisation d'un tjeart aellr ;
? sur décision d'une cosoismimn piriaarte au cas par cas.
Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en cgrhae sur frais réels dnas la lmiite de qtaurnae fios le miuinmm gatrnai (2).
En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une csmsimoion paritaire, ou en cas de litige, l'association partiarie (ADPOLD) purroa déroger eexlnmentpnoecelit à ces poaldfnis ou cionidtnos de prsie en cagrhe par décision de son consiel d'administration. »

(1) *Le motnnat de prise en crghae des déjeuners et dîners est fixé sur la bsae des frais réels dnas la litime de 6 fios le mimnium garanti.*

(2) *Vuealr du mnuimim gtaanri tel que prévu à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, alppcblaie au juor de la réunion paritaire.*

Article 4
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le présent aroccd est établi en sfimneamusft d'exemplaires puor qu'un ograiinl siot notifié, conformément aux dnipssoiiots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuaqhe oosgatnirian représentative à l'issue du délai de sgrtuiane fixé du jeudi 25 ooctbre 2012 au 7 nrvmoebe 2012 inclus.
A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui curot à ctopmer de la dtae la puls traivde de réception nitfoiant cet accord, il srea déposé, par la ptrae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnnot une viesorn sur ppeair signée des praetis et une voiesrn sur sprout électronique, auprès des svceears cutnerax du ministère du travail.
Les praiets siitrangas snot cvueonnes de ddemnear l'extension du présent aennvat simultanément au dépôt de l'accord.

Avenant n 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT,
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des opticiens de France, par lettre du 28 novembre 2013 (BO n°2013-50)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 14 juin 2011 est désormais libellé comme suit :

« Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de

Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12 septembre 2013

En vigueur en date du 28 nov. 2013

Dax, le 28 novembre 2013.

Fédération nationale des opticiens de France

4, rue de l'Evêché

40100 Dax

Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO ; FCS CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Les organisations professionnelles des employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail décident d'instaurer une enquête annuelle de recueil de l'état des rémunérations des salariés des entreprises d'optique-lunetterie de détail.

La réponse à l'enquête annuelle est devenue obligatoire.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Le contenu de l'enquête sera défini par les membres de la commission nationale paritaire, qui établiront à partir de celui-ci le cahier des charges permettant la réalisation d'un appel d'offres auprès de sociétés indépendantes spécialistes de remplir cette mission.

Une fois le prestataire choisi par les membres de la commission nationale paritaire, il adhèrera aux membres de la

prévoyance mutualisée au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

En sont bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises et nant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (idcc n° 1431). »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2014.

Les parties s'engagent à soumettre au ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville 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 de l'optique-lunetterie de détail.

Monsieur,

Je viens par la présente, en ma qualité de président de la FNOF, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, vous informer que la FNOF déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance obligatoire des salariés non cadres, en date du 12 septembre 2013.

Conformément aux dispositions légales, nous procédons à la notification de cette adhésion à l'ensemble des organisations syndicales ainsi qu'à la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous saouhaitant bonne réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

commissioin nationale paritaire de déterminer la périodicité de renouvellement de cet appel d'offres.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) et/ou au moyen de conventions connexes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La première enquête sera initiée au cours du premier trimestre 2014.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Cet accord sera applicable dès sa signature.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de négociation fixé du 5 décembre 2013 au 20 décembre 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de la réception de cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont un versé sur papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès des services chargés du ministère du travail.

Les parties s'engagent à soumettre au ministre l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance

obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FCS CGT.

Article 1er - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à tous les cotisants de cotrat de travail intervenant à cette date ou postérieurement. Les dispositions de l'article 9.4.2 « En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et onarut dirot à une prise en charge par le régime obligatoirement d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1er bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été exercés chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif tel que modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux cotisants de contrat de travail, tels que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié rejoint auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotisations prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

9.4.2.3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité mutualisée

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières années de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- ? lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- ? lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoirement d'assurance chômage ;
- ? à la date d'effet de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès.

La suspension des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

9.4.2.4. Dispositions particulières relatives à la garantie incapacité de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient pas des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 37 et à l'annexe III de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 90 jours par arrêt.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait

perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage due 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.

9.4.2.5. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque période maintenue, 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 exclus tous les éléments liés à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, primes de solidarité et tous autres sommes versées à titre exceptionnel).

9.4.2.6. Contribution d'organisme assureur

En cas de contribution d'organisme assureur :

- ? les cotisations en cours versées par le précédent organisme assureur ;

? les bénéficiaires du dispositif de portabilité rejoignent des prestations sociales selon les affiliations dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 2 - Tarifs
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont modifiées comme suit :

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

Elle est égale à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Garantie	Taux de cotisation au 1ER juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OIRCP	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du païss	0,05 %
Total	0,56 %

Le présent dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la convention du régime de prévoyance. »

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avenant prend effet au 1er juin 2015.

Le présent accord est établi en deux exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque partie signataire représentative à l'issue du délai de signature fixé du 15 juin 2015 au 3 juillet 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de l'accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont un versé sur support électronique, auprès des services du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er

Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

En vigueur en date du 30 déc. 2015

Paris, le 30 septembre 2015.
UDO

Avenant n° 3 du 31 mars 2016 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; La FONF ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; LA FEC CGT-FO ; La FCS CGT,

Article 1er - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 5.2 « Rente éducation » est désormais libellé comme suit :

« Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge. Elles sont servies pour chaque enfant à charge et calculées en pourcentage du salaire de référence. Le montant annuel de ces allocations, qui varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme suit :

- ? 5 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans, avec une rente maximale fixée à 1 500 ? ;
- ? 7 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans, avec une rente maximale fixée à 2 000 ? ;
- ? 11 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 26 ans, avec une rente maximale fixée à 2 500 ? , sous réserve de poursuite d'étude ou d'inscription en qualité de demandeur d'emploi.

Le montant de la rente est doublé pour les enfants des deux parents. La rente est versée pour les enfants déclarés inaptés avant l'âge de 26 ans.

Les modalités de versement relèvent du contrat de prévoyance.»

Article 2 - Modification de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Au sens du 2^e alinéa de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire », la phrase « Le montant des prestations est égal à 65 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » est supprimée et remplacée par la phrase suivante :

« Le montant des prestations est égal à 70 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 5.3 restent inchangées.

Article 3 - Modification de l'article 5.4 « Invalidité »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dispositions du 2^e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » sont

45, rue de Lincay

75010 Paris

Madame, Monsieur,

Succédant aux droits de l'UNSO, nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du code du travail, le croquis de dénonciation de l'accord de branche du 28 novembre 1994 sur les priorités et objectifs de la formation professionnelle.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de notre considération distinguée.

La présidente.

désormais libellées comme suit :

« L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans les 2^e ou 3^e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 70 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 5.4 restent inchangées.

Article 4 - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Un taux d'appel minimal le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont modifiées par les dispositions suivantes :

« Article 7.3
Tarifs

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

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

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

A compter du 1^{er} juillet 2016 et pour l'année 2017 ce taux de 0,56 % sera appliqué à hauteur de 0,51 %.

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

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Article 5 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2016.

Les parties s'engagent à transmettre au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'ensemble des renseignements relatifs au champ d'application de la cotisation ci-dessus désignée « optique-lunetterie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP Opti-vision

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

La ciimsomson nlianatoe mxtie praraiite a validé après modification, les pisoriontops de la CPNE-FP du 27 avrl 2016 ceonnarcnt la msie en palce du CQP « Opcteiin spécialisé » en leiu et plcae des duex CQP créés par la décision du 25 avrl 2000, validé par vloe d'accord du 29 mai 2000, décision rtepuoirde ci-après.

En conséquence les décision et aocrd resvienecmpett pirs les 25 avrl 2000 et 29 mai 2000 snot abrogés à cmetpor du 1er smeprtebe 2016.

Article 2 - Décision de création du CQP « Opticien spécialisé »

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, et à la mosiisn dévolue à la CPNE-FP tlele que définie par l'article 6 de l'accord du 1er décembre 1998 rtleiaf à la création d'une cmsomisoin partiriae naanitole de l'emploi et de la frimotoan professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un neuvoau cactriefit de qauftiioaicln pelriosleofsne (CQP) « Otieicpn spécialisé » en leiu et plcae des duex CQP esitatxns tles que mis en pacle par aocrd du 29 mai 2000.

La CPNE-FP atce en conséquence que les CQP « Oietcpin rsabeoslnpe crcimamoel de mgasain d'optique » et « Octpeiin rlasonsbepe tnqiehuce de misaagn d'optique » ne soenrt puls

Avenant n 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FDS CGT.

Article 1er - Mise en place d'une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les onasngioatirs sragtnaeiis cennoevnnit d'instituer une procédure d'habilitation des osginmares de fmrtiaoon préparant aux CQP créés dnas la bachnre de l'optique lrrntteueie de détail tllée que définie à l'article 1er de la ctneovinon clvoielcte nlaooathie de l'optique ltejuntere de détail.

Tout oagnirmse désirant oangirser une foariotmn cndsuoait au CQP instauré par la banhrce dvera préalablement être habilité par la CPNE-FP.

Le présent avaennt a puor obejt de moedifir le régime de prévoyance mis en pacle par l'accord du 14 juin 2011, modifié par anavnets n° 1 du 12 sretpmebe 2013 et n° 2 du 4 juin 2015.

délivrés à copetmr du 1er smbrpeete 2016.

Ce CQP « Oectipin spécialisé » a été élaboré après définition d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences aisi que d'un référentiel de certification.

Il s'intitule « Opicetin spécialisé ».

Définition de la fnoticon :

Opticien, possédant une ftoaimrn arnfpidpooe en matière de santé visuelle, compétences scientifiques, techniques, ccilaermomes et réglementaires validée par un CQP « Oepticin spécialisé », qui ecxere des fonntcios ianiqumulpt une csonniasncae sur l'ensemble des tâches dévolues à l'exercice du métier d'opticien, en qualité de collaborateur.

Ce cirftecait de qacaolifiutin plfsoonielserne (CQP) ne srea aclsebcsie qu'aux penesonrs tlitiruaes de l'un des tretis ou diplômés prttaement l'exercice légal de la peisrfssoon d'opticien-lunetier.

Seuls les onisaegmrs de firotamon aanyt oebntu une hlbtatoiiain par la CPNE-FP sloen la procédure définie par l'avenant du 29 mai 2000 pruronot oirvur la froaotimn de ce CQP.

Ce CQP « Oiiectpn spécialisé » frea l'objet d'une iitpsrcinon au RNCP.

Article 3 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2016

Le présent aroccd est établi en seaimuffnsmt d'exemplaires puor qu'un oaiirngl siot notifié, conformément aux dspinsitoies de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuqahe oaisnrtoign représentative à l'issue du délai de sarngutie fixé du jeudi 26 mai 2016 au vdeendri 10 juin 2016 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cruot à cmptoter de la dtae la puls taidrve de réception nnaoftiit cet accord, il srea déposé, par la partie la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une voiesrn sur paeipr signée des pitreas et une vrsioien sur supropt électronique, auprès des seecirvs crtnaux du ministère du travail.

Les paierts srgteianias snot cvnuenoes de dednemar l'extension du présent aorccd simultanément à son dépôt.

Seuls les canidtds icrsntis dnas une école habilitée par la CPNE-FP, conformément au présent accord, peenuvt être aimds à se présenter aux épreuves de vtaidaloin du CQP, hromis les cidadants autorisés, conformément au ceaihr des charges, à s'inscrire aux eemxnas en qualité de cidtadnas libres.

Article 2 - Introduction de la demande d'habilitation

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

La dnmaee d'habilitation drvea être ioitdutrre aanvt le démarrage de la fmoiaortn et le dsiseur drvea pearnivr au secrétariat de la CPNE-FP anavt le 15 décembre puor l'examen des dndamees d'habilitation.

Seul un ongsiamre qui a l'entière responsabilité du dtpioisif de fatomiron purroa présenter une dnmeade d'habilitation.

Article 3 - Dossier d'habilitation

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le desoisr rimes par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation cmeoprnd les éléments siuntvas :

?? présentation de l'organisme de formoitn ;
?? ptlaquetues de présentation de l'organisme et de son csoneil d'administration ou ongrae équivalent cmranepot la lsite des fnirootmas et luer porgmmrae déjà proposés par l'organisme ;
?? podctiruon du numéro d'agrément de l'organisme ;
?? règlement intérieur et sattuts ;

?? ctsttuniioon de l'équipe pédagogique, cusrus du coprs eangensint etcurriculum vitae;
 ?? isaurertrntfucs : lcauox (superficie?), matériels (box de réfraction, kératomètre?). Aittonetn : la lsite des matériels mis à dsiiootipsn des étudiants diot être à juor et gitanarr la msie en suioatitn des ctnidaads en corus de famotiron ;
 ? dmtocunes de présentation de la fomiatron remis aux caddintas ou aux etsneierrps peatmternt la potmoior du CQP ;
 ? litse des pnfeenrslsioos en lein aevc l'organisme de fioatrmon puor la msie en pcale du CQP considéré ;
 ? norbme envisagé/estimé de sgreiaitas ;
 ? pninalng prévisionnel détaillé du cycle de ftooriman (alternance, hrreoias et nmos des fremturoas en centre?) ;
 ? aocitns envisagées puor la Isoaiin aevc les etesnirpres et aevc les trutues ;
 ? la lttere d'engagement à se crmnefoor à l'article 4 du présent accord.

(cf. axnene I. ? Fiche d'analyse des pièces à fiuornr en vue de l'habilitation.)

Article 4 - Engagements de l'organisme de formation *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

L'organisme de fomroiatn s'engage à :
 ? reetecpsr ssneuepuumcelrt les référentiels de compétences, de caeitiitfrocn et d'évaluation tel qu'élaborés par la CPNE-FP, anisi que le cahier des caeghrs de foaotimrn et les sutoprps friouns ;
 ? se cfomroner aux modalités de foamirton telles qu'exigées par la CPNE-FP (répartition etnre fioomatrn en présentiel et possibilité de e-learning) ;
 ? repsteecr le cadre thqeiuence et loiiqguste préconisé par la CPNE-FP puor les mldeous slutecpbiess d'être réalisés en e-learning ;
 ? s'interdit ttoue utsotiliain des soppturs de fmoriotan dévolus au CQP à d'autres fnis ou d'autres fmintoroas petlmeilonteent ofeetrfs par l'organisme. Ctete iionrcttedn est absolue, dnurat l'habilitation ou après son éventuelle déchéance ;
 ? participer, sur scliooattilin de la CPNE-FP à ttoue réunion patetnmert l'aménagement et/ou la définition du référentiel, du cheair des charges, ou ttoue atrue siittauon requérant l'expertise de l'organisme de firatmoon ;
 ? porpeosr cchuan des meoduls de fotmroian tles que définis par le caehir des charges, y cmpoirs les modleus dtis « ooninlepts » et ce, quel que siot le norbme d'apprenants. Cet ennemggaet ne cenoviternt pas à ce que l'organisme pssue développer un prearnaiait aevc un autre oaimrgnse de fooraimitn habilité par la CPNE-FP dnas un ocetjbif de maltotuisuian des monyes ;
 ? mrette à diotspiison drnuat la période de formation, et les sesnisos d'examen les rosresuces heianmus et/ou tieunqechs seanfifsuts à lerus bnos déroulements, et goalembelnt répondre à ttoute sioaltotlicin de poctriduon ou de ptpiriciaaton à ttoute commsioin de tavrrial ptantreemt l'amélioration countnie du référentiel de ceaioirttrfcin du CQP ;
 ? fonuirr les steujs et corrigés d'examens en normbe sfasifunt et aux dates fixées par la CPNE-FP ;
 ? grnaiatr la bnnoe réalisation des coontecrris des copeis d'épreuves écrites par les équipes pédagogiques du ctnere de formation, dnas le rsepct des délais et fromes exigées par la CPNE-FP ;
 ? vllieer à ce que l'entreprise/établissement/rayon aucnleclait le jnuue en alternance, ait puor activité l'optique lieentture de détail ;
 ? repestcer le pnninlag de fomitoarn inséré dnas le dosesir de dndamee d'habilitation et rmeis aennmuenllet et iendquir cuahqe semtesre les mooiatnfcids iormttanpes réalisées.

Toute mctaioodfiin coadsuunnt à être hros du cmahp défini par le cahier des chregas piorurat rtermee en cusae l'habilitation de l'organisme ;
 ? fournir, au début de la formation, et à chuaqe démarrage de ccyle de formation, la liste complète des iitrsncs du gpuore de foiormatn aevc :
 ? lures noms, prénoms, dtae de naissance, adsseres ptleasos numéro(s) de téléphone et asredses électroniques ;
 ? les luix des établissements ;
 ? les nmos des tuteurs, les focnniots occupées dnas l'entreprise ;
 ? meenr anlnelumeeent une enquête de sotffisacian auprès des atennpapr sur la qualité de la famtoroin suivie, sur les modalités d'enseignement, la qualité des engennistas etc. Les résultats de cttee enquête sronet tsnimars à la CPNE-FP au puls trad 2 mios après la fin de la ftoaarmin ;
 ? mneer une enquête de sivui des trauliteis de la ciiffttreoiacn

après un an d'obtention.

? accepter, en cours de foimoratr :

? de répondre à ttoue dnemdae d'informations émanant de la CPNE-FP ;
 ? de rveoeicr toute viitse de svuii ordonnée par la CPNE-FP ;
 ? de ptpieriacr à toute réunion de cantoodoiirn ernte rpoanbeless et/ou ftmouerars d'organismes habilités, et nmtmnoaet à la cmomsosiin création sjutes ;
 ? de gtrair la bonne ooagsarnitin des épreuves écrites et orlaes et la ptprtiaiocan des équipes pédagogiques à la ceroictorn de ces dernières dnas les cionitndos définies par la CPNE-FP ;
 ? de fouirn la matière d'?uvre nécessaire à l'organisation des épreuves pqueiatrs et de mtetre à disitsoopin les esnntinaegs nécessaires puor cesionuttr les jyurs d'examen ;
 ? aesserdr en fin de cycle, les dtmuneocs nécessaires à la délibération du jruy final mentionnés à l'article 8 aisi qu'un balin du ccyle de formation.

Article 5 - La procédure d'habilitation *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Après étude des pièces du dossier, la CPNE-FP puet :
 ? haltbiier l'organisme ;
 ? rporeter la décision de manière à oibnter des compléments d'informations ;
 ? inetivr l'organisme de fotiaromn à présenter son doisser ;
 ? ou rfeseur l'habilitation.

En cas de refus d'habilitation, l'organisme de ftmrooain puet présenter une nvloeuule dmdeane après puor l'année suivante.

Article 6 - Notification de la décision *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La CPNE-FP niftioe la décision, signée de son président et de son vice-président, dnas les 15 jours de la décision.

La lettre d'habilitation (cf. axnene II) est accompagnée de duex eepaxrlmies de la ctnnevoion liant l'organisme de fromaioitn et la CPNE-FP (cf. aexnne III).

L'organisme de foioratmn dspisoe d'un délai de 1 an à cpmteor de la niiiioftocan de l'habilitation puor démarrer la formation. Ce délai d'un an porura être prorogé en cas de dndemae justifiée de l'organisme de formation.

Article 7 - Modalités de suivi *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Toute mtciidioafon irntpoatme apportée par l'organisme de foiaomtrn dvera préalablement être tmrasisne et justifiée à la CPNE-FP qui porura la refuser.

Le non-respect de cttee clause, tuot cmome le non-respect du caiehr des charges, pruroa autoibr au rreitad de l'habilitation.

En cuors d'année, la CPNE-FP porura décider d'organiser des réunions aevc les respobnesals des ctnrees de fatriomon habilités et/ou ses foetrmaus ;

En cours de formation, la CPNE-FP purroa mndataer un gropue ptrariaie puor efetteucr la vtiise de tuot osiragmne de fiooamrtn habilité. Ce gorpue arreesdsa un cmtope rndeu de vtisie à la CPNE-FP.

Ce tpye de délégation parriitae pourra iinenevtrr auprès des salariés en fooraimitn et auprès de lerus tuteurs.

Article 8 - Délivrance des CQP *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

En fin de clcye de formation, et au minos 1 mios avnat la dtae de réunion du jruy final, l'organisme aersserda à la CPNE-FP les éléments snvutias :

? une fcihe récapitulative des hueres de frmotiaon réellement svieius par mdloue ;
 ? une fhcie récapitulative de la ltise des sgatiraeis trinmenat le cycle et se présentant aux examens, ansi que les aivs portés par

l'organisme ;
? la litse des atppnarens n'ayant sviui que crtianes modelus dnas le cdrae de la foromtian conitnue et ne présentant pas le CQP, et les résultats de l'enquête de ssaatoifcitr puor chaque mdluo ;
? la lste des aranppntes préparant le CQP en pluriueuss années ;
? les ltirevs de suivi (fiche de synthèse des résultats, feleuils d'évaluation tseltrmeiirle par le tuetur ; fihecs caybeos remplies) ;
? les résultats des contrôles ctnunios de pnoeiisontr le siitagrae dnas chaucn des mdluo ; par raopprt à la mynneoe de sa classe.

Article 9 - Commission paritaire de règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Pour tuot problème ritalef à la foromtian soulevé par un ou piluruses stgaireais ou par une ou pelrusius entreprises, la CPNE-FP porrua décider de se réunir et de cvnquooer ou non les pertias puor stteaur sur le litige.

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

Toute hilbioitaatn est vallabe puor 5 ans.

Toute ruocndiotcen de l'habilitation est asttsijeue à l'introduction d'une nlluvoee dname de qui dvrea être fiata au mnimum un mios aanvt la réunion de la CPNE-FP consacrée à l'examen des habilitations.

Cette ddneame diot coterpmor :

? les mtfcooiaindis apportées au dsiseor précédemment déposé ;
? le pnannlig prévisionnel de frtooaimn ;
? la ltise des irtnnvtaeens (équipes pédagogiques) et luer CV ;
? les résultats des enquêtes de sfisacoittan menée auprès des aeppatrnns ;
? le résultat du sviui d'intégration dnas l'emploi des arppannets après otiebnotn du CQP ;
? une nvleolue lertte d'engagement ;
? un bialn des foamotnirs précédentes (nombre d'apprenants par année, tuax de réussite, meeurss cviotreercs apportées par l'organisme?).

Toute dnedmae ne rneastcpet pas ce délai et cette fmore srea ou ajournée, ou rejetée.

Article 11
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent texte est établi en sfeusfmmanit d'exemplaires puor qu'un ornigial siot notifié, conformément aux doipisonitss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chuaqe oiotgnraiasn représentative à l'issue du délai de stnruaie fixé du 30 serebmpte 2016 à l'expiration de la période d'opposition de 15 jrous qui cuort à comptper de la dtae la puls tvaidre de réception des lettres recommandées aevc aivs de réception ntanoiift cet accord, il srea déposé, par la paitre la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voiesrn sur sorpput pipaer signée des petiars et une vsieorn sur soupprt électronique, auprès des svrieecs cunretax du ministère chargé du travail.

Les priaets sataigrneis snot cuneoenvs de deedmanr l'extension du présent avenant, dès csnaocnisane du numéro de récépissé de dépôt.

Cet aneanvt eetnrra en veuiugr au preimer juor qui siut la pbuoalicitn de l'arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Annexes :
I. ? Fhice d'analyse des pièces à fruonir en vue de l'habilitation.
II. ? Lrtete d'habilitation.
III. ? Cvtnnooien laint l'organisme de fomaroitn habilité et la CPNE-FP.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Cet avnanet anlue et raceplme l'avenant du 4 décembre 2008 rtiealf à l'habilitation des oaniemgsrs de formation, dès son entrée en vigueur.

Annexes

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Annexe I
Fiche d'analyse des pièces à froinur en vue de l'habilitation

Organisme de famooritn :
Interlocuteur :
Tél. :
Fax :
E-mail :

Pièce	Fournie oui/non	Observations
Plaquettes de présentation de l'organisme et de son consiel d'administration ou oagrn équivalent		
Production du n° d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique par module, cursus du coprs ensegnannit (CV) et coordonnées		
Infrastructures : ? locaux ? matériel (liste eaxiuhvtse des matériels mis à disposition) ? ?		
Documentation de présentation de la ftamiroon élaborée par l'organisme puor sa promotion		
Liste des psnlfneeroisos en lein aevc l'organisme puor la msie en plcae du CQP		
Coordonnées du relbnpsasoe de foitroamn irlnuettceur dédié de la CPNE-FP		
Planning prévisionnel détaillé		
Actions envisagées puor la loiasn aevc les entreprises		
Lettre d'engagement		

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Annexe II
Lettre d'habilitation

Madame, Monsieur,

La cmmssoiion ptriarae naloainte de l'emploi et de la faooitrmn psslnefloeonrie de la bhncare de l'optique-lunetterie de détail, par une décision en dtae du ?.., hlaitbe vrtoe ogarmsine à dssneeipr la fmaiotorn préparant au CQP ????.

Nous vuos aoersdnss ci-joint duex elimreapxes de la civoonntoen réglant les rparots ernte vtore onismage et la CPNE-FP.

Vous vrudoez bein nuos retneourr un eimlepaxre signé.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Fait à Paris, le ??..

Le président Le vice-président

Annexe III

Convention prtnoat sur une fmiratoon habilitée par la CPNE-FP en préparation à un CQP de la bhncare de l'optique leeutntie de détail

Entre la cooimsimsn parratiie ninataole de l'emploi et de la footmain pelsenofisnlre de l'optique lnrtuteie de détail, représentée par son président, ????????? et son vice-président, ?????????? Et l'organisme de fionatron ??? représenté par ?? en qualité de ?? il est coenvnu que :

La CPNE-FP a habilité l'organisme de fiaomtron susmentionné à dnssipeer la famtiroon au CQP?

L'organisme de fmioarotn s'engage à fnirour à la CPNE-FP :
? au démarrage de chauqe clcye de foimarotn :
? la lstie de sreaghtias iirnctss dnas la foiomratn (noms, prénoms, aedssres pasoetls et adsseres électroniques) aevc les établissements dnas luqlsees ils exercent, aïsni que les nmos et fctioinns des teurtus ;
? le pninalng de fatoimrn ;
? les feichs d'inscription reïpmels par les sgraeaiits ;
? à la fin de cqhuae cylce de fotoarimn :
? une fchie récapitulative de la lstie des sgaiarteis teminarnt le ccyle et une fcihe récapitulative des hruees de fatimoron réellement seivuis ;
? les lrevits de suvii des sgertiaas ayant suvii la fitoomran (globale ou en foartmin contnuie (par module) en duitanngsit cuex présentant l'examen et ce ne shnautoat pas le présenter ;
? les aivs portés par l'organisme en vue de l'obtention du CQP ;
? un balin détaillé du cycle de friotoman ;

Avenant n 4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 « Capital décès »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les donsoipistis de l'article 5.1.1 snot modifiées cmme siut :
« En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assuuer vesre un ctaiapl cnronapseodt à 110 % du salaie de référence.
Un ctpaail supplémentaire coaspnrodnert à 50 % du sarliae de référence srea versé par penosnre à crhage dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par ennfat handicapé tiltraue d'une crate d'invalidité et fsmeeicalnt à la chrgae du salarié. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5.2 « Rtene éducation » est désormais libellé cmme siut :
« Au décès de l'assuré, des acaotionlls snot versées puor l'éducation des etanfns à charge. Eells snot svieres puor cquhae efnnat à cghrae et calculées en ptcugonraee du slaaire de référence. Le mannott aenunl de ces atnlcaolos est fixé à pritar du 1er jeianvr 2018 comme siut :
? 12 % puor les entnfas à cghare de mions de 26 ans, aevc une rtnee maillmne fixée à 2 500 ?, suos réserve à ptriar de 19 ans, de puiutosre d'étude ou d'inscription en qualité de dudameenr d'emploi.
Cette msuere s'applique à ptiarr du 1er janeivr 2018 aux rnetes

? présentation des résultats du contrôle conintu de cahucn des satiegiras ;
? les fcheis cabyoos reemplis par cqauhe étudiant ;
? dunart la ssseoin d'examen :
? peposor l'accueil des eaxnmes du CQP au sien de l'organisme de farimootn et mtetre à dtosoipsiin les lacoux et matériels nécessaires à luer bon déroulement ;
? grtaanir le reespct des délais modalités de ctroiceron des épreuves écrites par les équipes pédagogiques ;
? merte à dositipsion les équipes pédagogiques en nrombe sfinausft druant le nborme de jruos d'examen tel que déterminé par la CPNE-FP :
? La CPNE-FP précisera au ctrnee de ftamrion le nrmobe et la qatflioicaui des pefsreorsus sollicités par organisme, caghre à l'organisme de conqveour le ou les prrufeosess et de graiatnr luer présence, luer rémunération et le défraiement ;
? après la sesosin d'examen :
? fuirnor les résultats de l'enquête de siistaafoen ;

L'organisme s'engage à repsetecr le pinnanlg de fomtoairn inséré dnas le dssoeis de danemde d'habilitation et riems annuellement, et à indiquer, cuhqae semestre, les mniacoofidts iroetmnpas réalisées.

En cuors de formation, l'organisme s'engage à aetecpccr de répondre à totue dmdnaee d'informations émanant de la CPNE, de reoeivcr ttouue vitsie de suvii ordonnée par la CPNE, de pitarepcir à ttuoe réunion de citaodoonirn organisée par la CPNE, de fuionrr la matière d'uvre et les eagnaetnins nécessaires à l'organisation des examens.

Fait à ??.., le ??..

Le représentant de l'organisme

Le président et le vice-président de la CPNE-FP

en cuors de service.
Le mnoatnt de la rtene est doublé puor les onrphiles des duex parents. La rntee est viagère puor les enntafs déclarés ivaenlids anavt l'âge de 26 ans.
Les modalités de veenmsert relèvent du cntorat de prévoyance. »

Article 3 - Modification de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au sien du 2e alinéa de l'article 5.3 « Incapacité de tviraal tpmorearie », la phrase, « Le matnont des psetonartis est égal à 70 % du salaie de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » est supprimée et remplacée par la parhse snauivte :
« Le mtaonnt des poteatisnrs est égal à 75 % du silarae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »
Les aertus dispoitnoiiss de l'article 5.3 rnestet inchangées.

Article 4 - Modification de l'article 5.4 « Invalidité »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dntoispiisos du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées comme siut :
« L'organisme auresur verse une psneion d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 75 % du silaare de référence suos déduction de la pinseon d'invalidité due par la sécurité sociale. »
Les aertus dtoioniissps de l'article 5.4 reentst inchangées.

Article 5 - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Un tuax d'appel mrinnaot le tuax ctectoanrul de la caotsioitn est modifié puor les années 2018 et 2019. En conséquence, les dotpissnois de l'article 7.3. « Trafis » snot remplacées par les distoospniiis sinvteaus :

« Airtcle 7.3
Tarifs

La casiottoin du régime de prévoyance est fixée en paonuecrgte du saralie brut.
Le tuax de ciositotan cntcuaoetrl est égal à 0,56 % (répartie à hateur de 0,336 % puor l'employeur et à heuutar de 0,224 % puor le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À cmetpor du 1er janveir 2018 et puor les années 2018 et 2019, ce tuax de 0,56 % srea appelé à htuear de 0,46 % en atliappiocn des tuax d'appel, dnot 0,07 % au trtie de la gaitnare retne éducation.
Au vu de la présentation des coeptms de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de ctosoiain srea examiné annuellement.
Le fanmeiencnt du dsstiiptiof de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité salioce (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rliaevte à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cooitiaasn du régime de prévoyance. »

Article 6 - Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FNOF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,
Organisations adhérentes signataires	Rassemblement des oipteicns de Fcrane (ROF), par lterte du 14 nbvmoere 2018 (BO n°2019-4)

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tirvaal issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reiavtle au travail, à la monetoisaridn du daolgiue sciaol et à la sécurisation des pcuorrs prnrilseofesos et des mdiactfnioiis liseuss de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeprebt 2017 rlveitae au rfemceneornt de la négociation collective, les patenreiaris siaucox ont décidé de créer une cmoiomissn pairrtaie petermnane de négociation et d'interprétation dnas la brcanhe optique ltreneutie de détail (CPPNI-OL).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018

Le camhp d'application du présent acrocd vsie l'ensemble du tirertoire national. L'application se frea dnas les 6 mios sur les teoitrrreirs de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application pisinsoeroenfl cronncee les eetierrsnps de la banhrce de l'optique ltutineree de détail tel que défini à l'article 1er de la CCN.

Suivant les disotioinsps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piraets steiiaragns n'ont pas rteneu de dtiisnpsoos spécifiques telels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvaarl à l'attention des eitsrernpes de minos de 50 salariés dès lros que le présent aanevnt vsie à mfeiidr le régime ceotlclif oirtbgaoile de prévoyance dnot dvoenit bénéficier tuos les salariés non caedrs rlaenvet de la cnnootievn colivlecte et ce qlulee que siot la tillae de luer entreprise.

Article 7 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnnaet pnerd effet le 1er jevniar 2018.
Les ptaires stgnieiaras cnnnieovnet de ddameenr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftiroamon porslinofnselee et du dolugiae social, l'extension du présent avenant, aifn de le renrde aacipplbe à l'ensemble des eitpernesrs ertannt dnas le cmahp d'application de la coeoinntvn cclvoiltee nnaolatie « Oqtpiue ? Lutntieree de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeannvt a puor oebjt de miefdior le régime de prévoyance mis en palce par l'accord du 14 jiuin 2011, modifié par atenavns n° l du 12 smperthebe 2013, n° 2 du 4 jiuin 2015 et n° 3 du 31 mras 2016.

Article 2 - Composition
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

La CPPNI-OL est composée de la façon snuivate :
? un collège sairlaal : la délégation des oortngaasiins sicdeanlys reoencnus représentatives au nieavu de la bcanhre se cuttsoine lrenmibet dnas la lmitie de 3 prnoeesns par oasarotiingn saarlilae ;
? un collège emypluoer : la délégation poarntlae cpnemord un nmrobe de sièges égal à cllee du collège « salariés ». Cuhage oaaisirgotnn polnraate rcnenuoe représentative au naveiu de la bcahnre bénéfice d'un nrboe de sièges qui est égal au toatl des sièges attribués au collège euoylepmr divisé par le nobmre d'organisations potrlaenas représentatives. Dnas le cas où le résultat onebtu ne cropnosred pas à un nrmboe entier, le ou les sièges non attribué(s) le srea (ont) en fvaeur de l'organisation ptnalorae dnot l'audience, telle que rentuee par l'arrêté de représentativité prévu à l'article L. 2152-6 du cdoe du travail, est la puls importante.

Chaque représentant est désigné par son oaiartsoignn par vioe de creiuorr adressé au président de la CPPNI-OL (dont une coipe est adressée à la DGT anisi qu'au secrétariat de la CPPNI), le cioreurr précisant puor chucan ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la pctoieotrn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du tiaavrl puor les délégués siadunycx en cas de licenciement.

En cas de rimese en cusae de la représentativité de l'une des organisations, ctete dernière pred également, dès le lieademnn de la puoibtliactn oellficie des résultats, le driot de siéger à cette commission. La daorpitisin d'une ou pruiuseuls oantsgrinioas ne rmeet toeioutfs pas en cusae les décisions et/ou adcrocs antérieurs, actés par la CPPNI-OL.

Tous les 2 ans, la coisosmimn coiisht parmi ses mmreebs un président et un vice-président chaucn anaanteptert à un collège différent. L'année de sa msie en place, la csiiommsn srea présidée par 1 représentant du collège salarié.

La cmmosision désigne l'organisation patlanore qui ausesrra la teune du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue sloen les disotnosipis de l'article 4.6 de l'accord du 5 aivrl 2018.

Le madnat dévolu à l'organisation patlonare puor la tneue du

secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dnas les ctonidonis définies ci-dessous.

La révocation de ce mdanat puet se firae à tuot moment sur dmanede d'une ou prusiules osntaigniraos mrembes de la CPPNI-OL dnas les mêmes cotidonnis de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL dvrea aorls procéder à une nuleovle désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

Article 3 - Missions *En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019*

La cismisoomn exrcee les moisniss sintveuas :

1. Représenter la branche, nntmeaomt dnas l'appui aux eepreintrs et vis-à-vis des puvroios puiblcs ;

2. Négocier les mionadtfciiios de la cvineoontn cloelvicte nationale, anisi que tuot aorcd de brchnae ;

Dans le cdrae de cttee mission, la bnahrce porrua décider, par accord, de cnerveosr la primauté des adrcos de bnahre sur les aocdrCs d'entreprises, suaf dinpsiooitss au monis équivalentes, dnas les qarute thèmes listés dnas le bolc 2, en apotciplan des diiitoonspss du cdoe du tiaarvl (art. L. 2253-2, modifié par oodnnnrace n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ? art. 1er).

3. Assuerr le svuii des régimes de prévoyance et frias de santé cciolflets ;

4. Exeercr un rôle de vlenie sur les coidnotins de taarvil et l'emploi ;

5. Établir un rrapot aunnel d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nlinaiaote mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rrapot cmneoprd un bialn des aorcdcs ctelocilfs d'entreprise cnulocs sur les sujets svuiants :

- ? la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- ? le rpeos qeutodiin ;
- ? les juors fériés ;
- ? les congés payés et artues congés ;
- ? le ctompe épargne-temps.

Ce rrpoapt étudiera puls particulièrement l'impact de ces ardcocs sur les cntndooiis de tiaarvl des salariés et sur la crcounrnee etrne les ereistrenps de la branche, et formulera, le cas échéant, des rdaotcnanmemois destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Rned un avis, à la dmenade d'une juridiction, sur l'interprétation d'une ctooninven ou d'un arccod cloeitlcf dnas les cointniods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. La CPPNI-OL rned assui un aivs d'interprétation d'une conteiovnn ou d'un arccod ctioellcf reenaltv de son champ de compétences, dnas les codninitos évoquées dnas les aceirlts 4.2 et 4.5 ;

7. Purora par alluries aeusmsr le rôle d'observatoire pariaitre de la négociation cevclcloite dnas la branche. La CPPNI-OL puet décider, conformément aux doiinoitssps de vtoe fixées au piont 4.6, de déléguer ce rôle à une artue instance.

D'autre part, la CPPNI-OL :

- ? élabore le qnostniiaure du rpaorpt de bhrnace anenul qu'elle cnoadmme auprès d'un prestataire, choisi prmai les omrgnseais anayt répondu à un aepl d'offres, et répondant aux condiitons du caiher des chegars établi pmaaeietrinrt ;
- ? veint se stubuietr dnas ses missions, prérogatives et ses modalités de fcitenmnoenont à la cmmsiosoin nnilaotae mxite piitrrae de la branche.

Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI-OL *En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

4.1. Agedna social

La CPPNI-OL établit l'organisation des négociations par un aocrd de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociations. Cet accrod et particulièrement l'agenda scioal de la brchnae sornet renégociés tuos les ans.

4.2. Adrsese de cscdnorraepone et secrétariat

L'adresse de cosdcernoarpe du secrétariat de la CPNPI est :
? ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Piras Ceedx 12

Son aessdre mial est : cppniol@gmail.com.

Les arcodcs d'entreprises soimus puor iatiomfnron et veille à la CPPNI-OL snot adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les pratiearens saouicx rplnalpeet par auleilrs qu'en altiapcpoin de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, les adcorCs d'entreprise snot reunds pbclius et versés dnas une bsae de données nlnoaatie ctlanluosbe sur le stie Légifrance.

Les demdeans d'interprétation et de coolaiictinn deornvt être adressées par croiurer recommandé aevc accusé réception aïsni que par mail, par la pirtae la puls ditinegle (employeur, ou salarié, ou oiiaagroatnsn syndicale, ou oiiaoristgann professionnelle). La dmanede drvea eixeltcpir la nuatre du différend pantort sur l'interprétation à dnoenr au tetxe de la cvioiteonnn ansii que le ou les teexts cvolenoiennnts sur lselequs l'interprétation est demandée.

Le secrétariat de la CPPNI-OL a puor mossiin d'accuser réception des ardcocs et/ ou dmdeenas d'interprétation et de clianoiotcin auprès des eiptnresres émettrices, et de tsrtarnmtee ces dnuemtos aux mebemrs de la CPPNI-OL par mail.

Les aretus tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, crerorius etc.) snroet indemnisées par l'ADPOLD. Les cnodintios de cttee isoimndaetinn sorent fixées par décision de la CPPNI-OL.

4.3. Périodicité des réunions

La CPPNI-OL est réunie au minos 6 fios par an et atuant de fios que l'exigent l'actualité de la bcanrhe et les dndeames d'interprétation et de conciliation. Elle établit l'ordre du juor des réunions oiidrnraes et extraordinaires.

4.4. Rôle du secrétariat

Le secrétariat srea en crghae de l'envoi de la ctoioivancn et de l'ordre du juor par ceirroul au minos 15 juors aanvt la tunee de la réunion.

Il rédigera un relevé de pioitonss et de décisions, qui est enutise envoyé à cuhqae mmebre et proposé puor abpropaiton lros de la réunion suivante.

Le secrétariat asruesma également nmnteoamt les tâches sveantius :

- ? enovi et réception des cuoirerrs liés à la gioetsn de la CPNPI dpiues l'adresse mial dédiée au secrétariat ;
- ? evoni des relevés de pinotoiss et de décisions validés ;
- ? caritoodnin aevc les éventuels peaertitasrs ou intervenants.

4.5. Procédure de la ssnaie d'interprétation et de conciliation

Les présentes dooistpiisns aunlennt et reancpmlet l'article 3 de la ctoennivon clevloctie nationale.

Lorsque la snaiise de la CPPNI-OL prote sur une deanmde d'interprétation ou de conciliation, la coioosmmsn diot tienr une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf cnctornescais eelelenitocnpxs (congés d'été) ou dssoeir copmelxe et sur décision coonintje du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

Commission d'interprétation

La cismsoomn d'interprétation puet être ssiaie puor tnachrer les liitegs nés de l'interprétation d'un alcitre de la présente cvoninoetn collective, et natnmomet par :

? une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou pulisuers ongaistrtoanis sanlyedcis représentatives dnas la branche, tnat du côté ptoralal que salarial.

La snisaie est ftiae par lttere recommandée aevc accusé de réception ou en ltrtee suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle dvrea eepxsor le différend prantot sur l'interprétation à dnneor au ttexe de la cvienonotn asnii que le ou les ttxees cneolietnnvons sur leulsqes l'interprétation est demandée. Si des éléments snot de nature à éclairer la CPNPi sur la dnemade d'interprétation, ils deronvt être communiqués en même tpmes que la saisine.

La ctovaocinn anisi que l'ensemble des pièces sosuimes à la CPPNI-OL doievnt être communiqués par mial à tuos les mmebers de la CPPNI-OL. tles que définis dnas l'article 2 au minus 15 jruos avnat la tnuée de la réunion.

Si un aocrd intervient, soeln les doioistpnsis de vtoe fixées au pniot 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des merembs de la CPPNI-OL dnas les 15 jruos qui sveuint la tnuée de la séance.

Il est etsuine communiqué à l'ensemble des meermbs de la CPPNI-OL asini qu'au(x) demandeur(s). Si les mebrmes de la cmsmioiosn le souhaitent, l'avis rndeud prroua friae l'objet d'un aneavnt à la coeoivnnn collective.

Si les pritaes ne se meetntt pas d'accord sur tuot ou paitre du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ptions sur lueesqes le différend prseiste est dressé et est signé des mbmeres présents de la cmsmioson dnas les 15 jruos qui siuvent la tneue de la séance. Il est eitnuse communiqué à l'ensemble des merbems de la CPPNI-OL asnii qu'au(x) demandeur(s).

Commission de conciliation

La cimsosiomn de caiciootinln puet être ssiaie puor ttneer de régler en abliame ceuconiaitlr les leitigs nés ernte un ou des salariés et un employeur, tutoe ttiaevtne de ctlniaocioin inenrte anayt échoué. La cmsioimson puet être ssaie par :

? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou pruuusleis ootgiasnarnis syndicales, tnat du côté pnraoatl que salarié.

La siainse est faite par lttree recommandée aevc accusé de réception ou en ltrtee suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exespor le lgitie opaopsnt le ou les demandeurs.

La cniacvooootn asini que l'ensemble des pièces smseuios à la CPPNI-OL dienovt être communiqués par mial à tuos les mbemres de la CPPNI-OL tles que définis dnas l'article 2 au moins 15 jruos avnat la tneue de la réunion.

Si un arccod intervient, sloen les dintisioopss de vtoe fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mmeerbbs de la CPPNI-OL dnas les 15 jruos qui sivneut la tnuée de la séance.

Il est einsute communiqué à l'ensemble des mbrmees de la CPPNI-OL asini qu'au(x) demandeur(s). Si les mmebers de la csomimsoin le souhaitent, l'avis rnedu proura fiare l'objet d'un avneant à la ctoneiovn collective.

Si les piartes ne se mnteett pas d'accord sur tuot ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pionts sur lqeulsle le différend pirsesse est dressé et est signé des meberms présents de la cmsimsoin dnas les 15 jruos qui sevunit la tenue de la séance. Il est eutsnie communiqué à l'ensemble des meberms de la CPPNI-OL asnii qu'au(x) demandeur(s).

4.6. Modalités de vote

Les décisions snot pesris dnas le rpesect du paritarisme. Le nbmore de viox puor cahuge organisation, ptolarane ou salariale, srea déterminé de la façon suivante, solen le nborme

d'organisations présentes :

Nombre d'organisations salnyiceds de salariés multiplié par le nobrme d'organisations pfnrnlseseoelois d'employeurs, divisé par le nmobre d'organisations du collège concerné.

L'ensemble des ogaiinnosarts sadnyilces de salariés représentées le juor de la réunion a tuurjoos un nmbroe de viox égal à cluei de l'ensemble des oiaontsngrias ponsesllonirefes d'employeurs représentées.

La décision est réputée adoptée si la majorité des viox s'est exprimée fanlbmvaoeret en séance.

Article 5 - Moyens attribués au fonctionnement de la CPPNI-OL *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Les dosnpiitoiss de l'article 4 de la ceiovnontn coiecllvte de l'optique ltreituene de détail snot inchangées, excepté la prsie en cghare des frias de déplacement, de rotasateruin et d'hébergement qui psase à 3 représentants par otgansroinais sdaeyilncs et patronales? (le rsete du prgapaarhe est inchangé).

Par ailleurs, et sunavit la nécessité des suejts de négociations, caqhue délégation sinyldcae porrua être accompagnée, à ses frais, d'un exrept de son cohix [secrétaire fédéral, juriste, spécialiste aanyt des compétences tnssvaarlrees (santé, épargne salariale?)].

Pour cuhqae réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est cnevnuo enrte les peeirtranas scioaux qu'une réunion idsyealnncrtie préparatoire srea prsie en chgare solen les barèmes établis. L'organisation plorntnae en crghae du secrétariat tiendra, dnas la mersue du possible, à la dioioitsspn des oaoitngirasns salariés une sllae puor la teune de cette réunion.

Le nmberseomeut se frea suos 10 jours, d'après la déclaration fiate sur le dnumeoct de pisre en caghe spécifique de la bcanrhe et à réception des juaiiftcsftis et de la fielule de présence signée par les paancittirps auprs de l'ADPOLD.

La CPPNI-OL établit cuahqe année un bgdeut prévisionnel sur l'ensemble des mnoiss qui lui snot dévolues et le tnsamrt à l'ADPOLD puor intégration dnas le bdegut prévisionnel de l'association.

Dispositions spécifiques cnonernact la prsie en cgrhae sailarale des négociateurs iuss d'entreprise de mnois de 50 salariés :

Aux terems des doinspistios iesuss de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sbrmtpeee 2017, les enserperits de mnois de 50 salariés pveunt bénéficiers de la prise en charge de la rémunération et des cionaisttos et coitnrbttnuos afférentes de luers salariés piaaricpntt aux négociations de branche, par le fndos partiiaie de fciaenmennt des oannasirigts synlacedis et patronales.

Article 6 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Dans la msuree où cette CPPNI-OL amssue la miisosn de cmomsoin de ciooitliacnn et d'interprétation, cet arccod annlue et remcpale l'article 3 de la cntovnioen cvotllecie de l'optique lrtenuitee de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Le présent accord, cnlocu puor une durée indéterminée, entre en vuieuegr à cpmoter de sa signature.

Il proura être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des ptrieas siagnaertis conformément aux dopotiiniss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Ailrcte étendu suos réserve du rcepest des diositoisnps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé

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

En vigueur en date du 1 déc. 2018

Paris, le 14 novembre 2018.

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

Madame, Monsieur,

Accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les parties déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi doivent passer par cette forme de contrat. Pour rappel, au sein de la branche optique-lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties reconnaissent que le recours aux contrats temporaires participe également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de recrutement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la branche de l'optique ? l'entretien de détail il est régulièrement fait recours au CDD dans le cadre de dispositifs de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des remplacements de personnels absents, notamment pendant les périodes de congés.

Dans ces situations, l'obligation tenant au respect d'un délai de carence s'avère être une source de complexité, et peut de surcroît priver des salariés d'opportunités d'emploi. Or, l'ordonnance n° 2017-1387 a prévu la possibilité d'adapter, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives notamment au calcul du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de faciliter le recours aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité s'entendre sur la durée de carence applicable sur un même poste.

Tel est l'objet du présent accord.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

en un nombre d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services compétents du ministère chargé du travail.

Article 9 - Extension En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018

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

Le représentant des entreprises de France (ROF) a adhéré à l'accord de branche portant création d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche de l'optique-entretien de détail.

Vous trouverez ci-joint les courriers d'adhésion que nous vous transmettons pour dépôt, accompagnés de l'accord. Nous vous les adressons également par support électronique sur le site : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Nous les transmettons en parallèle au conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Section 1 Contrat de travail à durée déterminée et délai de carence

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1er - Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi.

À défaut, le salarié est fondé à demander la résiliation de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Article 1.1 - Modalités de calcul du délai de carence

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le code du travail institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

? un tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;

? la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Article 1.2 - Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut être noté sur un lien à l'emploi et une source d'emploi de complexité dans un certain nombre de cas.

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

? lorsqu'un contrat de travail est renouvelé(1) immédiatement suite à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;

? en cas de suspension d'un contrat de travail(1) par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second

Le présent avenant n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;
? entre deux cotratns à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le repeccnmalt de salariés ssevcnsmuieect absents, sur un même type de poste.

(1) Il est rappelé que le délai de craence n'est pas acplalbipe aux cronttas d'apprentissage.

Article 1.3 - Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En alitioppcan de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la concinsanose des salariés tiruliaties d'un cntroat de tiaravl à durée déterminée la lstie des psotes à pvuoior dnas l'entreprise par des cotratns de tarival à durée indéterminée lorsqu'un tel dtpiosisif d'information exitse déjà pour les salariés bénéficiant d'un cnoratt à durée indéterminée.

Section 2 Dispositions finales

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pterais précisent que les dtnpissoois du présent aorccd snot aapcbpelils à tetuos les enrrepetsis définies par la cneotoivnn cltecioivle naiatonle du 2 juin 1986, indépendamment du nbmore de salariés dnas lures effectifs.

En conséquence, et en aictppolain de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les peatirs ceennoninvnt que le présent aorccd ne jtifisue pas de prévoir de sitnltiuops spécifiques pour les ernnesepts de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Avenant n 1 du 12 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Le chmap d'application du présent accord vsie l'ensemble du trotriereip national. L'application se frea dnas les 6 mios sur les trirtoeiers de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le camhp d'application pnfreisnols ccoerne les erspieertns de la bharcne de l'optique leiutterne de détail tel que défini à l'article 1er de la cionveotnn clietovce nationale.

Article 2 - Modifications
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

L'article 3 « Mniissos » pniot 6 de l'accord du 5 aivr 2018 est modifié cmome siut :

« Rned un avis, à la danmdee d'une juridiction, sur l'interprétation d'une cvennitoo ou d'un aroccd celloctf dnas les cinidontos mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation

Le présent aorccd est ccnlou pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent accrod puet être révisé, à tuot mmeont pedannt sa période d'application, par arcocd celoctlif conclu suos la frmoe d'un avenant.

L'article L. 2261-7 du code du tavaril définit les oagnstriaons slceniyads ainsi que les osngiaionrtas pisinloerelnfsos d'employeurs habilitées à eeagng la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un aavnent de révision srea subordonnée au repsect des doiosisnpts de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent accrod prruoa être dénoncé, à tuot moment, par les petrais siaenrtigas suos réserve du repscet du délai de préavis de 3 mois, et du repcset des dopniitoss légales et réglementaires.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les petaris sagntreiais cnivnnoneet de daneemdr au miirtse du tiraval l'extension du présent avenant.

Les dipintoissos du présent aenanvt snot alaibpelcs à ctmepon du preemr juor du mios sniauvt la pibiauocltln au Jonural oicefif de son arrété d'extension.

Article 7 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent anvneat srea déposé en duex epimleexras auprès des svecers du mntsiire chargé du taviarl et riems au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes.

judiciaire. La CPPNI-OL rned assui un aivs d'interprétation d'une cvitnneon ou d'un acorcd cotclielf reenvlat de son cahmp de compétences, dnas les cintodnios évoquées dnas les aertlics 4.2 et 4.5 ».

L'article 4.2 « Asdrese de cdnpoaocsrerne et secrétariat » est modifié cmome siut :

« Les aodcrs d'entreprises siuoms pour irotmnoaifn et veille à la CPPNI-OL snot adressés au siège de l'association pour le développement du paiirmratse dnas l'optique ltnerueie de détail (ADPOLD) : ALPODD ? CPNPI ? OL, 185, rue de Bercy, 75579 Piasr Cdeex 12, ou à l'adresse mial sivantue : adpold.association@yahoo.fr.

Les dnaedmes d'interprétation et de ciioatlnoinc denovrt être adressées par crouier recommandé avec accusé réception ainsi que par mail, par la prtaie la puls dtlgeinie (employeur, ou salarié, ou osaiontaigrn syndicale, ou oaniosiratgn professionnelle). La daednme drvea eliipexctr la naurte du différend pnrtat sur l'interprétation à deonnr au txete de la contivoenn ansii que le ou les txetes cnelnonnoetis sur lseuleqs l'interprétation est demandée.

Le secrétariat de l'ADPOLD a pour msoiisn d'accuser réception des arcdocs et/ou daemends d'interprétation et de cloicinaiotn auprès des eretrespins émettrices, et de ttmrseanrte ces dnotuecms aux mrebeims de la CPPNI-OL par mail.

Les auters tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, crorreuis etc.) soernt indemnisées par l'ADPOLD et snroet confiées à l'organisation ptaarnoie présidente ou vice-présidente. Les cdnoiithos de cttee isiinedtanmon sonert fixées par décision de la CPPNI-OL. »

L'article 4.5 « Procédure de la siasnie d'interprétation et de ctaioilncion » est modifié cmome siut :

« Les présentes doonpitsiiss aunennlt et relcnpmaet l'article 3 de

la coeinvotnn ctvelciloe nationale.

Lorsque la ssniiae de la CPPNI-OL porte sur une dendmae d'interprétation ou de conciliation, la csiomisomn diot tienr une séance dnas le mios qui siut la réception de la demande, suaf cercocinsntas eclopenlxenteis (congs d'été) ou desoirs cmopxlee et sur décision cjointone du président et du vice-président. Dnas ce cas, le délai srea de 2 mios maximum.

Commission d'interprétation

La ciomsmosin d'interprétation puet être siase puor trhcaner les litgies nés de l'interprétation d'un alicrte de la présente cnoievtnton collective, et nnaometmt par :

? une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou peiruulss otoingasairns sadenclyis représentatives dnas la branche, tnat du côté ptoarnal que salarial.

La siansie est fatie par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou en ltrtee suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle dreva eposxer le différend patnrot sur l'interprétation à donner au texte de la cnntiooven asini que le ou les tteexs cnnooteinlvs sur llueqses l'interprétation est demandée. Si des éléments snot de ntraue à éclairer la CNPPI sur la dmdneae d'interprétation, ils dvnoert être communiqués en même tpmes que la saisine.

La cancvtooiion ansii que l'ensemble des pièces suiemoss à la CPPNI-OL denvoit être communiqués par mial à tuos les mbmeers de la CPPNI-OL. tles que définis dnas l'article 2 au mnios 15 jrous anvat la tunee de la réunion.

Si un acrcod intervient, sloen les dospiinsoits de vtoc fixées au pnoit 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mmbres de la CPPNI-OL dnas les 15 jorus qui sunivet la tunee de la séance.

Il est eustne communiqué à l'ensemble des mermebs de la CPPNI-OL aisini qu'au(x) demandeur(s). Si les memerbs de la cosiiomsmn le souhaitent, l'avis rdenu proura fiare l'objet d'un aaenvnt à la cioovnnnetn collective.

Si les peaitrs ne se mnetett pas d'accord sur tuot ou pratie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les potins sur lseulqes le différend psitrese est dressé et est signé des mrbmeees présents de la csmiosimon dnas les 15 juros qui seuvnit la tneue de la séance. Il est etinuse communiqué à l'ensemble des mmbres de la CPPNI-OL ansii qu'au(x) demandeur(s).

Commission de conciliation

La cmsoiismon de coniactiloin puet être sasiie puor tneetr de régler en abailme ccitoieanlur les lgities nés entre un ou des salariés et un employeur, ttoue ttaienvte de canticloioion intrnee ayant échoué. La ciimsmssoon puet être siisae par :
? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou puierslus ostniinogaras syndicales, tnat du côté paraontl que salarié.

La siniase est ftaie par lttree recommandée aevc accusé de réception ou en ltrete suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle dvera expseor le ltiige onoppsat le ou les demandeurs.

La cnvaootcin ainsi que l'ensemble des pièces sismoues à la CPPNI-OL dnoievt être communiqués par mial à tuos les

merbems de la CPPNI-OL tles que définis dnas l'article 2 au mnios 15 jorus anvat la teune de la réunion.

Si un arccod intervient, solen les dtosnsioipis de vtoc fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mbmemes de la CPPNI-OL dnas les 15 jruos qui sineuvt la tenue de la séance.

Il est etiunse communiqué à l'ensemble des meemrbs de la CPPNI-OL ainski qu'au(x) demandeur(s). Si les meebmrs de la ciomismson le souhaitent, l'avis rnedu proura farie l'objet d'un ananvet à la cnnoeovitn collective.

Si les petiras ne se metntet pas d'accord sur tuot ou pairte du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pïotns sur lelusqes le différend pisetrse est dressé et est signé des meermbs présents de la coismmsion dnas les 15 jours qui seuvnit la tenue de la séance. Il est esunite communiqué à l'ensemble des mebrems de la CPPNI-OL ainski qu'au(x) demandeur(s) ».

Les doipitsisons du présent ananvet étant aipellpcbass aux eirtseprnes de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dtiopsnsios spécifiques à luer endroit.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Le présent accord, cncolu puor une durée indéterminée, ernte en vgieur à cmetpor de sa signature.

Il porura être révisé ou dénoncé conformément aux dsnpsiiitois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et notification

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des ogsanrtinaios représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atliecrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent accord srea déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coneisl des prud'hommes de Piras et aux scieevrs cetrunuax du ministre chargé du travail.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 5 avril 2018 potnrat création de la ciimsomson partiiaire pmentenare de négociation et d'interprétation de l'optique-lunetterie (CPPNI-OL) ont coindnt les pitraes à cnclroue le présent avenant. Celui-ci a puor objet de meifdoir cianerets de ses dispositions, prévues ci-après.

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS UNSA,

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un tuax d'appel morinnat le tuax ctcruentoal de la caiotitosn instauré en 2018 et 2019 est ronudiect jusqu'au 31 décembre 2021.

Avenant n 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadre au 1er janvier 2020

En conséquence, les dnsstiooiips de l'article 7.3 « Tirfas » snot remplacées par les dsnipoisoits stvnaeijs :

« Alcirte 7.3
Tarifs

La coaistiotn du régime de prévoyance est fixée en ptrcognuaee du sarliae brut.

Le tuax de cosittoian catrocenutl est égal à 0,56 % (répartie à heuatur de 0,336 % puor l'employeur et à hteaur de 0,224 % puor le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À coptmer du 1er jenivar 2020, le tuax de 0,56 % srea appelé à heuatur de 0,46 % en altpacipoin des tuax d'appel, dnot 0,07 % au tirtre de la garitane rnete éducation et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

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

Le fnnecianmet du dtspoiisif de portabilité issu de l'article L.

Accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF, FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA CS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La banhrce de l'optique-lunetterie eenntd se mboseliir puor mtrete en pclae une piiuotqle darbule de non-discrimination en matière d'insertion, de mtiainan dnas l'emploi, de rémunération, de potiromon et de fmotorain des peneorsns en suiitotan de handicap, et puor que les esipenertrs rvleaent de son chmap d'activité seinot des lieux de bineailelnvce à l'égard des pnroenses en souiitatin de handicap.

La suaiotitn de haidcanp puet résulter de problèmes de santé dpiues la nssniacae mias asusi de problèmes de santé couarnts : tuot caorutellabor puet être concerné à un monemt de sa vie professionnelle.

Cet aoccrd a puor oejtcbif d'inciter les estirrnpes du sceeur à mettre en ?uvre une poqultie vantltosrioe en favuer de l'insertion et du manteiin dnas l'emploi des turrieavlals handicapés :
? en développant l'information et la soanbliisistien de luer proesnnel ;
? en ltnautt crotne totue fmore de discrimination, tnat dnas l'accès au modne prsseienonofl que dnas le mniaiten dnas l'emploi des tvrrluaeilas handicapés.

La volonté de la bharcne est de crubtnoeir au paagrtre des boenns patqureis enervs les posnenres en suitaotin de haadncip et fiare en sorte que les salariés de la bacrnhe petront un ature regrad sur

911-8 du cdoe de la sécurité scoalie (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 realivte à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la coisiottan du régime de prévoyance. »

Dispositions spécifiques aux erteripenss de mions de 50 salariés :

Au rgread de la soiiuattn cleorcrtniuelne au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas leiu de différencier les mreeuss prévues par le présent aorccd selon que l'entreprise emplioe puls ou moins de 50 salariés.

Article 2 - Date d'effet.□Dépôt.□Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anveant prned efeit le 1er jnavier 2020.

Les pateris sgiartanes cnienvnenot de damdneer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rdnree abpillacpe à l'ensemble des epiertserns etnnart dnas le cahmp d'application de la ctinovnoen cvitlceloe nanlatoie « optuqie ? lentteirue de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anvaent a puor objet de mdeiiofr le régime de prévoyance mis en pacle par l'accord du 14 jiun 2011, modifié par aenntavs n° 1 du 12 spretmebe 2013, n° 2 du 4 jiun 2015, n° 3 du 31 mras 2016 et n° 4 du 7 décembre 2017.

le handicap.

Enfin, le présent accrod vneit en complément de la loi n° 2018-771 puor la liberté de chisior son aniver proiefnoessnl et de la loi n° 2019-485 vanist à foviarees la roscaicesanne des phocres aidants.

a) Chmap d'application de l'accord

Cet aoccrd a vitocaon à s'appliquer à l'ensemble des eensreirtps de la bhacrne oiqtptue lunetterie, ralevent du cmahp d'application de la cniivteoon covellitce noltianae de l'optique-lunetterie de détail.

Dispositions spécifiques aux epretinrses de mions de 50 salariés :

En derhos des dtoiinssipos de l'article 4, la bancrhe considère qu'il n'y a pas leiu de dienigsutr dnas l'application du présent arcocd les ersptrenies de mnois de 50 salariés des aterus ertipensres de la branche. Ttoutes les eeienprrsrs snot concernées par le présent acrcod queulle que siot la tialle de luer effectif.

b) Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du cdoe de l'action siocale et des feailmls : « Contsutie un handicap, au snes de la présente loi, toute ltimiiaotn d'activité ou ritsetoricn de ptaitpiricaon à la vie en société sbiue dnas son evernonnniemt par une pnrneose en roiasn d'une altération substantielle, dublrae ou définitive d'une ou prueiuss fiontnocs physiques, sensorielles, mentales, cigtnvioes ou psychiques, d'un phldayoicnpu ou d'un toruble de santé invalidant. »

Par pennorse en sutotiain de handicap, il ceionnvt d'entendre « Ttoute pnornese dnot les possibilités d'obtenir ou de csenerovr un elpmoi snot effctneievmet reneouns par la loi cmroe étant réduites par stiue de l'altération d'une ou de puiueuslrs fontcnios physiques, sensorielles, mnteelas ou pcuysiques ».

Les pernreaatis souciax dngsiitunt les salariés répondant à la définition de la pnresnoe en suitaotin de hidaanpc et les bénéficiaires au trtie de l'obligation d'emploi inabmnoct aux esnerritpes de puls de 20 salariés.

Pour rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du cdoe du taviarl snot :

? les titulaires rattachés handicapés par la commission des titulaires et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
 ? les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
 ? les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ;
 ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 ? les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident de service ou de maladie contractée en service ;
 ? les titulaires d'une carte de mobilité réduite pour la personne handicapée définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
 ? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

c) Populations de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

La branche étant essentiellement composée de TPE de moins de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap ne sont pas connues au regard des obligations légales d'emploi, au jour de la signature du présent accord.

Cependant à compter du 1er janvier 2020, les entreprises qui ne sont pas effectives, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent pour elles, ce qui permettra à la branche d'avoir une réelle connaissance de la situation des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des missions de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à demander à ses représentants et prestataires, la prise en compte de la situation du handicap, afin de pouvoir obtenir un état de la situation dans les entreprises de la branche et d'évaluer dans la durée les résultats de ses actions et à consacrer un volet de son rapport de branche à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'effet de la politique de branche et des actions d'entreprise pour tout moyen que la branche se donnera.

Article - 1. Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les partenaires sociaux considèrent que :

? améliorer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de responsabilité sociale de la qualité de salarié handicapé ;
 ? faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque mais bien comme un avantage.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

1.1. Négociation et sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise

La branche recommande aux entreprises de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la branche de l'optique leur propose de détail s'engage dans le cadre d'une boîte à outils à mettre à disposition un module de sensibilisation en e-Learning sur le handicap en entreprise accessible à tous. Elle décide de proposer à l'ordre du jour de son agenda social annuel, le vote d'un budget de formation spécifique. L'opportunité d'une campagne d'information sera elle aussi étudiée annuellement au regard de l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap au

sien de la profession.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

De plus, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire d'entreprise (NAO). Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises qui ont conclu un accord agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations avec les organisations est portée à 3 ans. Dès lors qu'il est agréé par l'État, ce type d'accord exonère l'entreprise du versement de la contribution à l'Agefiph, mais pas de l'obligation d'emploi : l'entreprise doit s'engager sur un plan d'action avec des objectifs en lien avec la réponse à l'obligation.

1.2. Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des initiatives de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en partager l'expérience avec les entreprises de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les recommandations et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

1.3. Accessibilité à l'entreprise

Les entreprises de la branche doivent prévoir les adaptations nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements pour aller en formation par exemple, à l'accessibilité numérique et tous les dispositifs qui facilitent l'accès aux postes pour les salariés et les candidats aux postes.

Article - 2. Accompagner la reconnaissance de situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les partenaires sociaux souhaitent que le fait que les salariés d'une entreprise :

? soient tirés vers le handicap pour des raisons médicales et personnelles, rappelle la liberté de chacun de dire ou de dire son handicap ;
 ? peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont travailleurs handicapés ;
 ? ne saisissent pas toujours la possibilité de faire reconnaître leur handicap, lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi ;
 ? ne perçoivent pas toujours clairement l'intérêt de déclarer leur situation auprès de leur employeur ;
 ? doivent franchir un certain nombre d'étapes ardues pour obtenir un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé.

Par ailleurs, les entreprises doivent privilégier une approche globale de l'emploi de travailleurs handicapés.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en situation de handicap, la branche crée un droit à 8 heures d'absence rémunérées.

Tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au versement de la contribution de celui-ci, bénéficiera d'un droit à 8 heures

d'absence rémunérées pour effectuer toute démarche administrative ou honorar tuot rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le maintien de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Ce droit s'entend d'un forfait de 8 heures d'absence rémunérées qui pourront être pris au maximum en deux fois.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :
? imposer son emploi de sa démarche ;
? remettre un justificatif de son absence.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Au cas où la reconnaissance RTQH ou son renouvellement nécessiterait 1 à 2 journées supplémentaires, la brèche créée par l'absence aux entreprises la possibilité d'une prise en charge ou non de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle. Ses conditions, la branche rappelle que des dispositions prévoient pour ou contre de ces jours d'absence complémentaires, et invite les entreprises et les salariés concernés à prendre contact avec les organismes de prévoyance.

En tout état de cause et quelle que soit la décision retenue par l'entreprise, ces demandes d'autorisation d'absence ne pourront pas être refusées par l'entreprise, et ne pourront en aucun cas justifier une sanction.

Article - 3. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La branche rappelle qu'un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, pour leur maintenir dans l'emploi.

3.1. ? Aménagement des horaires

La branche encourage les entreprises à être favorables dans l'aménagement des horaires de personnel en situation de handicap. Les aménagements d'horaires doivent être établis en concertation avec l'entreprise et le salarié et en tenant compte des difficultés de chacun.

3.2. ? Droit au télétravail (1)

La branche est favorable aux souhaits de télétravail des personnes en situation de handicap qui en font la demande et encourage les entreprises à mettre tout en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit réellement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent, selon les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, que la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises nécessite un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier pour l'attribution des postes de télétravail des mêmes conditions que l'entreprise pour répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail sont à la charge de l'entreprise. Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail s'entendent de ceux relatifs aux équipements de l'information et de la communication définis avec l'employeur.

Afin d'aider les personnes dans cette démarche, la branche propose dans le cadre d'une boîte à outils des conseils et

des conseils pour une mise en œuvre facilitée.

3.3. ? Aménagement du poste de travail. ? Aides financières et matérielles

La branche rappelle que des organismes (médecine du travail, Apefig ?) peuvent accompagner les entreprises dans des démarches de recrutement et d'aménagement de poste de salariés en situation de handicap sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise (car dans ce cas l'entreprise ne paie pas sa cotisation liée à l'OETH et omette ce budget en son sein pour aménager les postes par exemple).

Le salarié en situation de handicap a la possibilité de demander à son employeur en relation avec le médecin du travail, l'aménagement de son poste de travail.

Dans le cadre de la concertation avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Apefig peut participer au financement de matériels spécifiques adaptés au handicap permettant le maintien dans le poste, après étude du poste de travail sous-réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise.

La branche rappelle que les dépenses engagées pour les aménagements de poste qui ne sauraient pas passer en charge de l'entreprise par l'Apefig peuvent venir en déduction du versement de la cotisation liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre mise en place par la branche ont la possibilité, par le biais du fonds social de l'organisme désigné, d'obtenir des aides conditionnées.

*(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article - 4. Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La branche affirme sa volonté de ne faire aucune discrimination en raison du handicap au sujet de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la promotion au sein d'une entreprise d'un salarié en situation de handicap. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est à priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

4.1. ? Droit à l'accès à la formation

La branche rappelle que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation au même titre que les salariés de l'entreprise.

Adaptation des actions de formation

La branche souhaite que les actions de formation engagées, celles-ci puissent être adaptées au handicap, tout dans le rythme que dans les méthodes ou les outils, notamment pour que les personnes puissent participer en interne.

En cas de formation externe, l'entreprise devra se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles adaptations et voir avec lui les possibilités d'aménagements.

La branche recommande de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du personnel en situation de handicap doit être formé.

Compte personnel de formation

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF (compte personnel de formation), supérieur aux

salariés qui ne sont pas runcoens en sttaoiuin de hnadicap ; à trite d'exemple puor 1 année plneie un salarié rnncoeu tvarluilaer handicapé bénéficie puor 2019 d'un crédit de 800 ? (au leiu des 500 prévus).

4.2. ?Gestion du prrcuaos professionnel

La bnrrache considère que la majorité des hainadpcs snot cmtptbeolias aevc une activité professionnelle. Dnas ce cadre, les pnresors en sutoitian de hnacidap doevint povouir accéder aux pmoriotons et mobilités au sien des esniepters au même trite que les autres, snas que ce hinadacp siot considéré comme un bgcaole ou un firen à son épanouissement professionnel.

Les salariés en statuioin de hicdanap bénéficient des mêmes diotrs que les aeurts salariés à puioovr évoluer dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le mentaiin de luer poste, les eenrrptses snot encouragées à aipnicter les situations, faevosir les mobilités sur d'autres peosts et privilégier au mxaiumm les roiorescnevns au sien même de l'entreprise.

Bilan de compétence

La brchne ernougace les iaietinivts liées à la msie en ?uvre d'un bailn de compétence puor totue pneorse en sotiuiatn de hndcaap qui siatohureat évoluer dnas son ptose ou dnas tuot atrue poste.

Elle rappelle également que ce diisoisptf puet être engagé puor toute pesonne en suitotain de hcdnaip qui connaîtrait des difficultés dnas le mnteiain de son poste, aïfn que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à myeon ou lnoq temre à l'occuper, et une psiolsbe rovnrecseoin professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle

Des cisnelos en évolution pisolnferlnsee pnuveet être sollicités par les salariés en suoitatin de hcdnaip siot au sien de l'OPCO de la branche, siot au sien d'organismes de pneecalmt spécialisés qui pnveut être conseillés par l'Agefiph.

Entretien professionnel

La bhrncae soiahtue que l'entretien pniseonofesrl d'un salarié handicapé siot l'occasion d'aborder, si nécessaire, tetuos les qtseunois liées à l'évolution de son handicap, dnas une pteepvicsre d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de mdeliaas ilaviadetnns chueoiqnrs et aggravantes.

Référent professionnel

Le législateur isopme aux etenierprss de puls de 250 salariés de nemmor un référent handicap. La bcrhne aabsise cttee oibltioagn aux espnierrets de puls de 200 salariés et rdecammone aux enpresirtes de puls de 50 salariés la msie en plcae d'un référent hcanadip dès lros qu'elles eimpnleot puls de 5 salariés en siutation de hnadicap dnas luer effectif.

Le référent haiandcp a puor msoisin au sien des eetrsnipes d'orienter, d'informer et d'accompagner les pesnerons en sttoaiuin de handicap. La bnrrache considère que ces référents doinevt pvioour bénéficier d'une fooatrmn adaptée à luer mission, dès le démarrage de luer mission, puor en fsvoriear le succès.

Les prenaaretis scoiux setuionah que la CNPE FP mtete en ?uvre un pgmaromre de fitooramn « Référent hnaicadp en ereirsntpe » en cablrlooatn aevc son OPCO, orvetue à tuos les salariés et les ensierteps qeulle que siot luer taille.

Pour les eerpsnites dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient vieamoerntolnt à nemomr un référent handicap, la bahrnce pnderra en carhge le fianecmnt clpeomt de la fiaroomtn référent sur la bsae du pmagrome défini ci-dessus et du taïrf qu'elle arua préalablement validé.

Article - 5. ?Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les pernaatrics soiucax sinaeohutt que seinot développés et multipliés tuos mnyoes petntmraet aux salariés en siuttioan de hciandap de s'insérer au sien de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

5.1. ?Favoriser le rneteemcrt de pnseors ronueecns handicapées

La brchne eguanocre les esrneprties à embeuhcar des poserenns en suioiatn de handicap, en CDI ou en CDD, y ciproms dnas le carde de l'alternance.

La bhrnce realpplle que le cotnrat d'apprentissage puor des pnronsees en stiouitan de hcanip ne crotopme pas de lmtiie d'âge et que ce coatnrt puet deurr jusqu'à 4 ans.

Mode de dfsofiuin des orfefs d'emploi

Toutes les oreffs d'emploi de la bcarhne dneviot puovoir être assbiecelcs par les psrenons en sotiuiatn de handicap. La bhrnce enrcaogue les etnpeiresrs à dsefuifr leurs oefrfs aux réseaux et omenragiss en lein aevc l'insertion des pnnesroes en siotiutn de hcaanidp telle que Cap emploi?

Traitement des ctauearddns de personnes

Tout caddniat en soiiuatn de hadnicap qui pustole sur un ptsoe oervut dnas l'une des eresrtpines de la bhrnce diot bénéficier, cmmoe tuos les candidats, d'un etietnetn et d'une réponse suite à son entretien.

Entretien de rcnreemutet dématérialisé

En cas de difficultés de cndidtaas à se déplacer du fiat de luer handicap, la brncae dmndae que les etienerns pniesust être réalisés par vïoe dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres?) autnat que possible.

5.2. ?Favoriser une bnnoe intégration de pnseorns rcoenenus handicapées

Entretien systématique pdennat la période d'essai

Un eietnretn srea effectué systématiquement ertne le mnaager et le salarié en soitiuatn de handicap, peannnt la période d'essai.

Cet eerntiten derva intégrer une dsiscuisoin auotr des éventuelles difficultés rencontrées et des souotnlis préconisées.

La bnacrhne dnas le cadre d'une boîte à outils « hincadap » metrta à dptioiïossn des eetsnrepirs un document/formulaire utilisable.

5.3. ?Autres dssttiipfios favanrosit l'insertion des peornsnen en siioatn de handicap

Les eetrsenpris puenvt aussi acelliicr des stigeaairs en siaoiutn de handicap, et des pnneresos msie en saioiutn en mieilu professionnel, ou des psoenerns handicapées en intérim.

Par ailleurs, des dptioistifs de préparation opérationnelle à l'emploi coeilctvle (POEC) issus d'un pnrtariaat entre Pôle epmloi et nrtoe OCPO existent.

5.4. ?Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de petiasotrn de service

L'entreprise ssioume à l'obligation d'emploi de psenreons handicapées puet s'acquitter penateilmert de son ootiblgian en déduisant les dépenses ditrecas établies aevc des eepirertnss adaptées, établissements ou seivre d'aide au tvaairl par le trvaial ou tlrvuaaielrs indépendants.

Article - 6. Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les préretraités sociaux connaissent de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, ce qui a pour effet de faciliter.

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne handicapée ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

6.1. Congé poché aidant

Le congé de poche a pour objet de s'occuper d'une personne handicapée ou faillit l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accordé dans les conditions définies par la législation (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

En outre des dispositions plus précises indiquées ci-dessous, les dispositions légales s'appliquent, notamment celles relatives à l'information de l'employeur. La durée du congé ne peut excéder, conformément à la durée de 1 an pour l'ensemble de la carrière.

Le congé débute ou est renouvelé dans les conditions fixées par la loi.

Le congé peut être fractionné et transformé en temps partiel si le salarié en fait la demande, dans les conditions légales. Cette possibilité relève de l'accord de l'employeur.

Aménagement du temps de travail

Pour ces salariés, la branche envisage les possibilités d'aménager les horaires de travail et à favoriser le télétravail si l'emploi le permet.

6.2. Droit à 8 heures d'absence rémunérées par an

Les entreprises sont encouragées à créer un droit par année civile de 8 heures d'absence rémunérées.

Ce droit est ouvert uniquement aux salariés répondant à la définition légale du salarié aidant qui n'auraient pas fait la demande du congé poché (cf. 6.1.), et sous réserve de remplir certaines conditions :
? le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois ;
? le poché doit être une personne répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du code du travail ;
? les heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative liée à la situation de handicap du proche aidé ou pour honorer un rendez-vous lié à la situation de handicap du proche aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :
? informer son employeur de sa démarche ;
? remettre les justificatifs de son ascendant : certificat d'aidant et justificatif d'absence tels que : certificat médical, certificat par un organe administratif, certificat par un organe judiciaire, certificat lié à un dispositif d'hébergement pour la personne aidée.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont prises en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas reportées d'une année sur l'autre.

Article - 7. Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Chaque année, la CPNPI se réunit pour faire un suivi de l'accord en établissant un bilan des actions qu'elle a réalisées et qu'elle a dispensées par la branche :
? actions de formation continues internes et externes à la branche ;
? montant des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le mécanisme des personnes en situation de handicap au sein de la branche lui permettant de fixer des engagements concrets.

Dans le cadre du rapport de branche nécessaire aux négociations annuelles de branche, les partenaires sociaux viendront à ce que le rapport comporte un volet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

De plus, les partenaires sociaux étudieront tous les 2 ans un diagnostic des accords d'entreprises recotés depuis la base de données que les entreprises doivent alimenter et consolider sur Légifrance.

En annulant le mot des données relatives à fin de dessein un bilan du passage existant.

Article - 8. Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les parties signataires conviennent de modifier au minimum du travail l'extension du présent accord. Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - 9. Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article - 10. Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Toute demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article - 11. Formalités de publicité et de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CDFT ; FEC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le 1er alinéa de l'article 2.2 est remplacé par l'alinéa suivant :
« La cunitirtoobn à la chgrae des eorpelymus est calculée sur la bsae de la mssae saarlilae btire du tertsrime précédent, à hueutar de 0,08 % de celle-ci pour ttoue enprsierte eyapmnolt au monis un salarié. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Au 3e alinéa de l'article 3, les mtos « 31 jiuellt » snot remplacés par « 31 décembre ».

Au 5e alinéa, les mtos « dnas le délai indiqué sur le beraoerdu auennl d'appel à cbtoturoinin » snot remplacés par les mtos « dnas le délai imptrai ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Au 2e alinéa de l'article 5.3, les mtos « 31 jiellut » snot remplacés

Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947

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

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un taux d'appel mnnaoirt le taux ctrnaouctel de la coitsiaotn instauré en 2018 est rudonicet jusqu'au 31 décembre 2022.

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

« Atirlce 7.3
Tarifs

La caoottsiin du régime de prévoyance est fixée en ptarecgonue du siraale brut.

Le taux de caiittoosn ctuoncertl est égal à 0,56 % (répartie à heuutar de 0,336 % pour l'employeur et à hutaer de 0,224 % pour le salarié).

par les mtos « 31 décembre » et les mtos « 1er jvenair » snot remplacés par les mtos « 1er mai ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le présent avenant, clnocu pour une durée indéterminée, enterra en vugiuer au ldmniaeen de la proitaun de l'arrêté d'extension au Januroi officiel.

Il purora être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des prteias siartneais sloen les règles en vigueur.

(1) Arlitce étendu suos réserve du recsept des dioossniitps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Compte tneu du fiat que le présent aannvet a voiatocn à s'appliquer à l'ensemble des eistenrreps de la bchanre optique-lunetterie, qeul que siot luer effectif, il n'y a pas leiu de prévoir des sitnpaltouis spécifiques pour les etnrreeps de mions de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aevnant srea notifié à l'ensemble des onaaorgstiins représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux arleicts L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent aaeennnt srea déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cisenol des prud'hommes de Prias et aux sevreics cnrtuaex du mintirse chargé du travail.

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

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À cemoptr du 1er jvnaeir 2018 et pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ce tuax de 0,56 % srea appelé à huteuar de 0,46 % en atlpiacion des tuax d'appel, dnnot 0,07 % au titre de la gatnirae rtene éducation.

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

Le fiennencamt du diisoistpf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sliocae (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ritelave à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cittoaiosn du régime de prévoyance. »

Dispositions spécifiques aux eetrenrsps de mions de 50 salariés

Au rgared de la soituaitn cnlreoeenliurte au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas leiu de différencier les mesures prévues par le présent aroccd selon que l'entreprise emilpoe puls ou mions de 50 salariés.

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

Un artilce 9.4.4 « Mniatein des gtnearais en cas de susnieopsn du craontt de taivral » asnii rédigé est ajouté :

« Les garateins snot maintenues, suos réserve du pimeean des cotisations, au pforit des salariés dnnot le cantrot de tiaarvl est snspdeuu pour la période au titre de lullaeqe ils bénéficient :
? siot d'un maintien, tatol ou partiel, de sraaile ;
? siot d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;

? s'agit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
 ? s'agit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 ? d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être multipliée par deux la période de suspension du travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquiescer la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Le montant des cotisations cesse lorsque les cotisations énumérées ci-dessus ne sont plus remplies. »

Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des frais liés au paritarisme

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

Article 1er - Modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Au deuxième alinéa du paragraphe « C. Conditions de prise en compte des salariés de la branche », après les mots « CPNE-FP ? cf. annexe IV » sont ajoutés les mots « et de l'association pour le développement du psmairite dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) ».

À la fin du paragraphe « D. Heures de délégation » sont ajoutés les mots « à la CPPNI et à la CPNE-FP ».

Le paragraphe « D. Heures de délégation » est complété par deux nouveaux alinéas ainsi rédigés :

« Les représentants tripartites et suppléants des salariés de la profession siégeant au conseil d'administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 heures pour chaque réunion du conseil d'administration dans la limite de 5 conseils d'administration par an et par mandaté.

Le temps consacré par les membres du bureau de l'ADPOLD aux missions statutaires liées à leur fonction est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 8 heures supplémentaires par conseil d'administration, dans la limite de 5 conseils d'administration par an et par mandaté. »

Le paragraphe « F. Conditions et limites de remboursement des frais liés au paritarisme » est modifié.

Les deux premiers alinéas du paragraphe « 1. Frais de déplacement » sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Pour les trajets inférieurs à 500 km aller, le remboursement du déplacement en train et/ ou en transport en commun (hormis par avion) est effectué dans la limite du trajet aller-retour au trajet

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

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2022.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Optique ? Lettrerie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017 et n° 5 du 12 décembre 2019.

entre le délégué syndical de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile principal est éloigné de plus de 500 km du lieu de la réunion, le voyage par avion peut se substituer au voyage en train et est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine. »

À la fin du quatrième alinéa du paragraphe « 1. Frais de déplacement », est intégrée une nouvelle phrase ainsi rédigée :

« La limite de 200 km aller et retour est portée à 400 km aller et retour pour les membres du jury parrainés des candidats de qualification professionnelle. »

Article 2 - Modification de l'article 5 « Affectation du montant de la contribution recueillie » de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 5 « Affectation du montant de la cotisation relative à son titre. Son contenu est totalement remplacé par le texte suivant :

« 5.1.
Répartition des fonds

Déduction faite des frais de collecte, les sommes relatives sont réparties en deux vagues :

? Volet 1 : proportion de la cote attribuée à l'association parrainée créée par les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 2004 et les organisations représentatives qui y ont adhéré, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet tourné vers le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ; ce pourcentage sera compris entre 10 et 20 % de la cote après déduction des frais de collecte ;
 ? Volet 2 : proportion de la cote affectée aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche de l'optique-lunetterie de détail.

La part des organisations syndicales d'employeurs (50 % du volet 2) et la part des organisations syndicales de salariés (50 % du volet 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale entre les organisations syndicales d'employeurs d'une part, et les organisations syndicales de salariés de l'autre.

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

Les pourcentages afférents à ces deux volets sont arrêtés par le conseil d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement de chaque budget annuel.

5.2. ? Octroi des et affectation des fonds

Le volet 1 de la ciltleoce attribué à l'ADPOLD diot pttmreee de pnerre en chagre :

? des fairs (transport, repas, hébergement), sur jasttcfuiifis occasionnés par les réunions des dseievr csoiommissi piiraertas et préparatoires (CPPNI, CPNE-FP ?) asni que par les iantncss liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la bsae des modalités de rbesreumneomt définies par l'article 4 de la cionvotnen cloecvtile nnloaiate de l'optique-lunetterie de détail ;
? des mnnoeys lgsqoitueis et tieceuhqns prévus à l'article 4 de la cootneinvn ciocltvele de l'optique-lunetterie de détail ;
? des fiars de secrétariat de la CPPNI, de la CPNFEP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de mnoyes d'informations liées à la cinnoteovn colletvcie et aux dserevis coissmms afférentes (CPPNI et CPNE-FP), faris initiés sur la bsae de dives acceptés par les comismis concernées ;
? des fairs de gioestn (notamment, firas de tuene de comptabilité, de cmasimsoriat aux cotmpes si nécessaire) ;
? des firas engagés puor la ftamoroïn à la négociation cvleotclie des représentants des eelopyrmus et des salariés ;
? le fiemnncat de l'établissement de rapports, ptrtaenemt une réelle ciaoacnsne du seuectr ;
? des scerevis d'experts puor muïex préparer les négociations.

Et, puls généralement, de ficnaner ttoeus les dépenses nécessaires puor aerussr le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le veolt 2 affecté aux oirniaatsogns slciaenyds représentatives d'employeurs et de salariés diot luer ptermerte de :

? développer l'information et la sbinaoisstiïln des salariés et des estirnrepes sur les dositnpioiss cinnolleontneves ;
? counteitr des stuructres de réflexion, d'anticipation, de ctpconeion des diiootnpssis cenlñnnteovons ;
? prapceptiir aux firas de scrututre des osntaoiignras sdanleycis représentatives.

5.3. ? Modalités de gseiotn et de contrôle des fodns collectés

Le cseoinl d'administration de l'ADPOLD établit et adpote cqhaue année, au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, un bduegt prévoyant :

? les rcteeets neetts encaissées au ttrie des cbittorrounis ;
? les aertus rcteees éventuelles ;
? le mtnaont prévisionnel des firas de ccotelle (selon les trmees de l'accord prévu aevc l'organisme cllouceetr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fairs de ruerenmevot ctenouetnïx ;
? le mtonat nécessaire au veolt 1 qui cmepnrd :
? ? les fairs de fiocneonntmnet par csosmiomn pariitare (CPPNI et CPNE-FP) et puor l'ADPOLD (secrétariat, loictoan de salle, frais des négociateurs en fintocon de l'agenda social, etc.) ;
? ? le mnoatnt des dépenses à enaggr deenmtreict puor fenacnr les acotnis en fvuar du développement du pmitsiarare tllees que précisées dnas l'article 5.2 ;
? ? le mannott du fneaecminnt des acnotis de la CPNE-FP constituées noetammnt des frais inhérents à la gsotien des CQP, ou totue aurte aitocn pemaettrnt l'information ou le développement d'actions en fvuar de la fiomoartn peiooflssnrelne dnas la bnhrae optique-lunetterie ;
? ? le mtonot du fnmceinaet des rapports, enquêtes ou aylnseas commandés dnas le cadre de la CNPPI ou de la CPNE-FP ;
? ? les boinses validés prtmniaaieiret par une des cnisisomms puor se farie aomepnccgar par un exrept (actuaire, epext en famitoorn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
? le montant prévisionnel à pcriveeor par chqae oartsginoian slncydiae représentative au tirt du vloet 2.

La cetolcle étant clôturée au puls trad le 31 décembre de l'année, le bgudet tel qu'établi et validé diot ptmrerete à l'ADPOLD de veesrr les patrs du vleot 2, à cqhaue ogtoainriasn saliycnde de salariés et à chqae ogasarnoiïtn sdycaïnle d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses eeftemvnicieft réalisées au ttire du velot 1 et des frais de colctele sronet comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le coeïsnl d'administration, qui rned ctmpeo au ciosenl d'administration des écarts constatés.

Tout vnemesret aux oiasnaorignts seiyalneds de salariés et aux ornsnaoitaigs sdycaïnals d'employeurs au titre du velot 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation dtiearitsnce des

fonds, des juftfaiciitss d'utilisation des fnods reçus au titre de l'exercice précédent.

En cas de semoms non encaissées par une des oinianrgstoas sidalencys d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de smmeos non justifiées dnas un délai de 2 ans, ces smmoes sonert mutualisées à prtas égales erne les oiogtainsras du collège concerné et attribuées puor l'exercice ctmboape suivant.

5.4. ? Ptree ou atiuoisciqn de représentativité

La petre de rnaiccoenssnae de représentativité dnas la brachne de l'optique-lunetterie de détail d'une ongistaorian sdcnilyae d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de peïln dirot la sisonespun du bénéfice de la répartition des fdns tllee que définie ci-avant de façon différente sunivat le volet concerné :

a) Puor le volet 1, la ssieusonpn penrd efeft le laendemin de la dtae de la piuocbitlan au Joruanl oieffcil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal coasntntt la prete de représentativité.

L'acquisition de rsecsancnainoe de représentativité dnas la banrhce de l'optique-lunetterie de détail par une osrntigiaoan sadcinlye d'employeurs ou une oaisongtiarn sinyldcae de salariés lui dnnoe diort au bénéfice de ce volet au lamdenien de la dtae de la poltbuaicin au Juoarnl oiicffcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cattasont l'acquisition de rsciencnasnoae de représentativité.

b) Puor le volet 2, la ssuepisnon penrd effet à la fin de la période budgétaire en cuors à la dtae de la piuioctlabn au Jraounl offeïcl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnstatoat la ptere de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la pirse d'effet de la suneopssin par l'organisation concernée snot psries en ctmope dnas la lmtiie du budget fixé.

L'acquisition de recanonacssine de représentativité dnas la bchanre de l'optique-lunetterie de détail par une oaaatgsiiron sicdnyale d'employeurs ou une oiigastnoarn sdaycnlie de salariés lui dnone diort au bénéfice de la répartition des fdns à compter de la période budgétaire snvituae et au puls trad au priemer juor de l'année cilvie qui siut la dtae de la poliiucabtn au Junarol oecifil de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cotnsatnat l'acquisition de ranecnsionsae de représentativité. »

Article 3 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aaevnnt s'applique de manière ietnuïqde à teotus les eiseerrtnps de l'optique-lunetterie de détail, y croimps les epinreetrss de minos de 50 salariés.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Toute dedamne de révision ou de dénonciation du présent aroccd diot être signifiée soeln les règles légaes en vigueur.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent acorcd est cconlu puor une durée indéterminée.

Cet aoccrd srea aapcillpbe à cetpomr du pemirer juor du mios ciivl suinvat la signature.

Le présent aroccd est établi en sesuffnimamt d'exemplaires puor qu'un oiarnigl siot notifié, conformément aux dñiisooospts de l'article L. 2231-5 du cdoe du taivarl à cqhaue oinaoartign représentative à l'issue du délai de signature.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cruot à cteompr de la dtae la puls trdaviae de réception ntotfainit cet accord, l'accord srea déposé, par la pitrae la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une vrsoien sur pieapr signée des piaetrs

et une voesrin sur spuprot électronique, auprès des secveirs cenrutax du ministère du travail, en vue de son extension.

Les ptaires sgtrneaaais snot cnneueovs de denmedar l'extension du présent annavet simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Avenant n 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

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

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est mis fin au tuax d'appel mrinnaot le tuax certtocanul de la cstioiatn instauré en 2018 et ruocendit jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, à cptemor du 1er jivaner 2023, l'article 7.3 « Triaifs » est rédigé cmroe siut :

« Altirce 7.3
Tarifs

La coiastiton du régime de prévoyance est fixée en pnoaeutgrce du sarilae brut.

Le tuax de citaiotosn ccttonuarel est égal à 0,56 % (répartie à hteaur de 0,336 % pour l'employeur et à hueutar de 0,224 % pour le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

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

Le fnmaiecnnt du dsiiipsotf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sliaoce (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ratvilee à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la caoisiotn du régime de prévoyance. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP Opti-vision en CQP

Après aivor tiré les egensennitems de peusliurs années de gotsien de ce fdons de femnnaiecnt du paritarisme, les prteianeras siouacx de la banrche de l'optique-lunetterie de détail soeahuintt moifdier l'affectation du mntnaot de la cnoorutibtin qui puet vrear d'une année sur l'autre en fntioocn de la masse slilaraae et des btgdues prévisionnels. Ils staenuohit assui compléter les hreeus de délégation attribuées aux représentants des salariés siégeant dnas les isnacnets de la brachne et mdioiefr les règles de rmesobrenuemt des frias des mandats liés au dalgoiue sioacl de branche.

Pour cela, l'article 4 de la CCN et l'accord du 8 décembre 2004 rlietaf à la création d'un fodns de fnnmneecait du priatsmaie snot modifiés cmroe siut :

L'article 5.2 est remplacé par les dosnpiositis steauivns :

« Au décès de l'assuré, des aloctolains snot versées pour l'éducation des etanfns à charge. Elles snot sreveis pour cqhuae eannft à carghe et calculées en pteogacrune du slaaire de référence. Le mannott aneunl de ces allocations, qui virae en focitonnn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé cmroe siut :
? 12 % pour les efannts à crahge de mnios de 12 ans, aevc une rtene mamiline fixée à 2 500 ? ;
? 14 % pour les enntafs à cahgre âgés de 12 à 18 ans, aevc une rnete malinime fixée à 2 500 ? ;
? 16 % pour les efannts à cgahre âgés de 19 à 29 ans, aevc une rente mlaimine fixée à 3 000 ?, suos réserve de purotisue d'étude ou d'inscription en qualité de daeedumnr d'emploi.

Cette mresue s'applique à pirtar du 1er jveinar 2023 aux reents en crous de service.

Le mnnoatt de la rente est doublé pour les oiplnhers des duex parents. La rente est viagère pour les enatfns déclarés iavielnds anavt l'âge de 30 ans.

Les modalités de vsmreneet relèvent du crtnoat de prévoyance. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Au rreagd de la saittuoin cerlcnrnetiuole au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les meuress prévues par le présent aroccd sleon que l'entreprise emoiple puls ou mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet.□Dépôt.□Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aeannvt prend efeit le 1er jneviar 2023.

Les peatris snaritaiegs cinvneonent de ddnmeaer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rnedre aaiibpplce à l'ensemble des eeintrrpress eanrntn dnas le camhp d'application de la cnteoinovn ctvicelole nnalioiae « Optique-lunetterie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avnneat a pour objet de meidiofr le régime de prévoyance mis en pcale par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avnatens n° 1 du 12 strebmepe 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 sprebmtee 2022.

Opticien spécialisé

Signataires	
Patrons signataires	ROF,
Syndicats signataires	CGT ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

L'article 1er de l'accord du 26 mai 2016 relatif à la vtdaoaihl CEPNFP et à la création d'un CQP « Opti-vision » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots « CQP ? Opticien, acteur de la filière de santé visuelle ? dit ? Opti-vision ? » sont remplacés par les mots « CQP ? Opticien spécialisé ? ».

L'article 2 est modifié comme suit :

Au titre de l'article ainsi qu'aux alinéas 3, 6 et 9, les mots « CQP ? Opti-vision ? » sont remplacés par les mots « CQP ? Opticien spécialisé ? ».

Au premier alinéa, les mots « CQP ? Opticien, acteur de la filière de santé visuelle ? dit ? Opti-vision ? » sont remplacés par les mots « CQP ? Opticien spécialisé ? ».

Au quatrième alinéa, les mots « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle. Opti-vision » sont remplacés par les mots « Opticien spécialisé ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les avenants du 23 janvier 2020 et du 17 décembre 2020 sont abrogés.

Article 3

Avenant rectificatif n 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

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

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est mis fin au taux d'appel marnoint le taux cecnttrauol de la citootasin instauré en 2018 et rcunoeidt jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, à compter du 1er janvier 2023, l'article 7.3 « Frais » est rédigé comme suit :

« Article 7.3
Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage brut.

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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 4
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Compte tenu du fait que le présent avenant a vitoaocn à bénéficier à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant est établi en suite d'effets d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à l'issue du délai de signature fixé du 1er janvier au 15 janvier 2023 inclus.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité selon les conditions légales en vigueur.

Les parties s'engagent à signer simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les représentants du personnel de la branche optique lunetterie, sur proposition de la CPNE-FP, ont décidé que le diplôme de branche, le CQP « Opti-vision » doit être de dénomination et porter l'appellation CQP « Opticien spécialisé ».

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

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

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 5.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès du salarié, une rente éducation est versée à ses enfants, à charge au moment du décès. Les rentes éducation sont versées pour chaque enfant à charge au moment du décès du salarié et calculées en pourcentage du salaire de référence. Le montant annuel de ces rentes, qui varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme suit :

? 12 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans, avec une rente maximale fixée à 2 500 ? ;

? 14 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans(1), avec une rente maximale fixée à 2 500 ? ;

? 16 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 30 ans(1), avec une rente maximale fixée à 3 000 ?.

Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2023 aux rentes

en cours de scribe et à venir.

Le monntat de la rtene est doublé puor les ornphiels des duex parents.

La rente est viagère puor les eatfnns déclarés invalides, au monmet du décès. Cet état d'invalidité diot être rocennu anavt la limtie de vmseneret de la rente éducation prévue par l'accord.

(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de puusitroe d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle eplomi en tnat que daeuedmnr d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e ainaevisnrre en cas de crontat d'apprentissage. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Au ragerd de la situoiatn ceetirclunornle au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les msurees prévues par le présent acrocd soeln que l'entreprise eopmile puls ou mnois de 50 salariés.

Avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII Formation professionnelle

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

Article 1er - Modification de l'article 2.3 « Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Le sixième alinéa de l'article 2.3 est asnii complété :
« asini que puor le ciartefct de qaafcoiuiilt n pleoifroneslsne oictepn spécialisé »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Au rgread de la siottiaun cernrteunocle au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu

Avenant n 2 du 14 mars 2024 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Modification de l'article 2 « Composition » de l'accord du 5 avril 2018
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Après son diener alinéa, l'article 2 « Cmtsooipion » est complété par les alinéas snuaitvs :

Article 4 - Date d'effet. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avaannt pnred effet le 1er jnieavr 2023.

Les pitreas snigataries cioennnnvent de daeendmr au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rerdne allabpcipe à l'ensemble des eeesinrtrps ennrntat dnas le cahmp d'application de la ctneivoonn cieocllvte nlitoanae « Optique-lunetterie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent annveat a puor oebjt de mieidofr le régime de prévoyance mis en pacle par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avtanens n° 1 du 12 srepemtbe 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 sertbepme 2022.

de différencier les msreues prévues par le présent arcocd soeln que l'entreprise eopmile puls ou mions de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Le présent aavnent est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il penrd efeft à signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé soeln les règles en vigueur.

Les praetis siiagntars cnnnienvet de deandemr l'extension du présent avaannt simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

L'article 2.3 de l'avenant du 9 juin 2022 patnrot création d'une aennxe VII à la conoevnitn cclevtiole de l'optique ltineurtee de détail rvtielae à la fmoaoritn peossriflnnloee prévoit nmeatonmt la possibilité de pteorr la durée des aontics de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ansii que la durée des einenmgtneses au-delà de 25 % de la durée taolte de l'action de poelsfartoniinssioan puor ctneiars cartnots de professionnalisation. Il s'agit d'élargir cette possibilité aux ctrnatos de pisafanoisornltoesn ratfiels au ciaifrcett de qaliucitofan plersfnnonlesioe « oetcpin spécialisé ».

« La cmsoimosin désigne l'organisation pntoaarle qui aessurra la tneue du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue soeln les dsioisinpots de l'article 4.6 de l'accord du 5 airvl 2018.

Le mdaant dévolu à l'organisation plaotnrae puor la tenue du secrétariat est à durée indéterminée suaf révocation dnas les ciodnotnis définies ci-dessous.

La révocation de ce mndaat puet se farie à tuot meonmt sur dmadene d'une ou psruliues orioisanatgns mermbes de la CPPNI-OL dnas les mèmes cdnnitoios de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL dreva alros procéder à une novellue désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat. »

Article 2 - Modification de l'article 4.2 « Adresse de correspondance et secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le pmreier alinéa est remplacé par les alinéas sutivnas :

« L'adresse de cnesdanoropcre du secrétariat de la CPNPI est : ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Piars Ceedx 12

Son arsdsee mial est : cppniol@gmail.com.

Les accrdos d'entreprises suoims puor ifnraootmn et vliele à la CPPNI-OL snot adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les prtreaanaeis sicouax reepnlpalt par aleuirls qu'en apcaitolipn de l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, les arcodcs d'entreprise snot rudnes pblcius et versés dnas une bsae de données ntanoalie cstanlobule sur le stie Légifrance. »

À l'avant-dernier alinéa de l'article 4.2, « l'ADPOLD » est remplacé par « la CPPNI-OL ».

Dans la première parhse du derienr alinéa de l'article 4.2 après « ADOPLD » les mtos « et sronet confiées à l'organisation panoltare présidente ou vice-présidente » snot supprimés.

Article 3 - Modification de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Dans la première pashre du dierner alinéa de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat », les mtos « un compte-rendu des séances dnot la chgare reievt à l'organisation prlnatoae présidente ou vice-présidente. Celui-ci est signé par le président de la commission. Le compte-rendu » snot supprimés et remplacés par « un relevé de psotionis et de décisions, qui ».

L'article 4.4 est complété par un troisième alinéa rédigé cmome siut :

« Le secrétariat amssurea également netnmoamt les tâches svuneatis :

? envoi et réception des crerirous liés à la gtesion de la CNPPI

depuis l'adresse mial dédiée au secrétariat ;

? envoi des relevés de pionisots et de décisions validés ;

? codoiortainn aevc les éventuels petaestarris ou intervenants, ».

Article 4 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le présent aanenvt est clnocu puor une durée indéterminée.

Il penrd eefft à sa dtae de signature.

Dans la msuere où il s'applique à l'ensemble des eeertsrinps de la bcranhe optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des stiiatuonlps spécifiques puor les eeperritsns de moins de cntiquuae salariés.

Les pietras ceenvinonnt de dedmnear l'extension du présent aneanvt simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

L'accord du rtialef à la csisomimon piaaître peerntamne de négociation et d'interprétation de la brahnce de l'optique-lunetterie de détail (CPPNI-OL) conife le secrétariat de la CPPNI-OL à l'organisation qui en arssue la présidence.

Les prtiais considèrent qu'il est nécessaire de decsiosir les fctinonos de secrétariat de cllees de président de façon à ce que le secrétariat ne change pas oinmelibetagrot à chquae élection d'un noaveuu président.

Cette dctiissioaon est iplinanbesdse puor dnenor une stabilité au secrétariat de la CPPNI-OL, luealql est elle-même ipnadsbesnlie au bon ftcneonnnoimet de la branche.

Dans ce cadre, les praaerietns scuioax décident :

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La coiioottsau du régime de prévoyance est fixée en pcteaugnroe du saairle brut.

Le tuax de csoattioin cceauntrotl est égal à 0,56 % (répartie à hueatur de 0,336 % puor l'employeur et à hueatur de 0,224 % puor le salarié).

Avenant n 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

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

	Jusqu'à fin 2023	Taux ctcnotaeurl 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

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

Le feinnaecmnt du diisitospf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoaile (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rtlieave à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cisttoiaon du régime de prévoyance.

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vueguir dupies le 1er jevniar 2022 et de

l'application des sutnpiaoilts de l'accord nnataoil inssetsoinprfeeorl du 17 neorbmv 2017 itnstnaut le régime AGIRC-ARRCO de rretatie complémentaire étendu par arrêté du 24 arivl 2018 et de l'accord naniotal ienotfirpesnnresol du 17 nvmbore 2017 raetlif à la prévoyance des crdeas étendu par arrêté du 27 jillueit 2018.

(Arrêté du 3 jieullt 2024 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 9.2 « Revalorisation des prestations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 9.2 est remplacé par les dssopiiontis seinvauts :

« 9.2. ? Rtiivosrealao des prestations

Les porteistans périodiques en cuors de joaicusne (rentes éducation, indemnités journalières, psnnoeis d'invalidité) senrot revalorisées cqahue année sur la bsae de l'indice mentionné dnas la cionoevntn d'assurance. »

Article 3 - Modification de l'article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 9.4.4 est remplacé par les disositnpois sivtenuas :

« 9.4.4. ? Maitenin des gariteans en cas de suiseposnn du crtnoat de travial indemnisée

Les geanritas snot maintenues, mannnnoeyt pemneait des cotisations, au pirfot des salariés dnot le ctrnaot de tvaarl est spendsuu puor la période au trite de lelaqule ils bénéficient :
? siot d'un maintien, ttaol ou partiel, de srilaae ;
? siot d'indemnités journalières de la sécurité sioclae ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor ptiare par l'employeur, qu'elles senoit versées dreeinmctet par l'employeur ou puor son cptmoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
? siot de prnsiteaots de la sécurité solaice (et le cas échéant complémentaires en vretu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de taarivl puor maladie, accident, invalidité ou incapacité pnaremnete plosnnoieelsrfe du salarié ;
? siot d'un revenu de rmacnemlepet versé par l'employeur en rsaion :
? ? d'une stoatiun d'activité paitltre ou activité peirtlale de logune durée et dnot l'activité est tenmtoelat seunusdpe ou dnot les harroies de tarival snot réduits ;
? ? asini que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur.

La critbtioonun de l'employeur, calculée sleon les règles aabppilcels à la catégorie de prenoesnl dnot relève le salarié, diot être mtuiaenne pnanedt tutoe la période de ssepunsoin du cntarat de tiraval indemnisée.

Le salarié dnot le ctnorat de tvaarl est sdnpesuu diot aqtteiuor la prat saiallrae de la cotisation, calculée soeln les règles prévues par le régime. La cosaoiitnn due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des ctnaitois et des ptesotnrais à rineetr dnas ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, lelluaqe intègre le mnonatt de l'indemnisation versée dnas le crade de la spenuossin du crotant de tiarval (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une itnesnaimoidn complémentaire ou cniolnoveetnnle versée par l'employeur).

Par eotcxepin aux donistispois ci-dessus, en cas de seoipnsusn du catront de traiavl du salarié ovnurat diort à la pipeetorcn d'un rneevu de remplacement, l'assiette des csoitnaitos et des potnisarets au trtie de la gaanirte ctapial décès prévue au régime de prévoyance srea calculée sur la myonene des 12 denirers mios d'activité (assiette reconstituée) précédant la

Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent aroccd a puor camhp d'application cluei défini par l'article 1er du cirpahte Ier « Distipnisooos générales » de la conoietnvn clotvceile notlaanie de la bhacrne de l'optique-

dtae de susspeionn du canrott de travail.

Toutefois, puor le salarié dnot le carnott de tavaral est en vigueur, en arrêt de tiarval puor maladie, accident, ou invalidité/ incapacité pnneermate pnlssseirlnoefoe et indemnisé dnas ce crade au trtie du régime de prévoyance, le mtnieiian des gtiareans invrietent snas ctaperirtnoe des conoitasis à cotmper du peiemrr juor d'indemnisation à ttire complémentaire. L'exonération de csaioitnots cssee dès le peeimrr juor de repise du taiarvl ou dès la cioasetsn ou spnesiousn des petatrisnos complémentaires. Loursqe le salarié perçoit un siaarle réduit pnndaet la période d'indemnisation complémentaire, les coittsonais paoleantrs et saealrilas finançant le présent régime rtenest deus sur la bsae du srilaae réduit.

Le mnitaien des gtiareans est assuré :
? tnat que le cnarott de travial du salarié n'est pas ropmu ;
? en cas de rrpuate du canotr de travail, le maitenin des graeinats est assuré lursqe les pnetrotasis de la sécurité soilcae (et le cas échéant complémentaires) au ttire de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité pneamrntee professionnelle, snot seivres snas itiutoerpnrrn diueps la dtae de rrtupue du cortant de travail.

Le mnetiian des gietarans csese luoqsre les cdntooinis énumérées ci-dessus ne snot puls remplies, et snas préjudice de l'application des aertus cas de coasseitn des gnaiatres prévues par l'accord. »

Article 4 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aevnant penrd efeft le 1er jnaveir 2024.

Le présent aenavnt est coclnu puor une durée indéterminée.

Il prorua être révisé ou dénoncé sloen les règles en vigueur.

Dans la mesrue où il s'applique à l'ensemble des epnstreeris de la bcnrahe outipqe lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des suitolpitans spécifiques puor les erneitresps de mnois de cqntnaieue salariés.

Les piraets cinonnevnet de dneamedr l'extension du présent aneavnt simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent annavet a puor objet de miieofdr le régime de prévoyance mis en plcae par l'accord du 14 jiun 2011, modifié par anvantes n° 1 du 12 smtrpbeee 2013, n° 2 du 4 jiun 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 sbmepetre 2022 et n° 7 rfiitctecaf du 11 jeilult 2023.

lunetterie de détail (IDCC 1431).

Article 2 - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent arccod de brnchae premet à l'employeur qui le souathie de mtrtee en pacle l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dnas les ctdoniions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les fuemlros de cuacll qu'il psroope ourvnet driot aux exonérations légales de csioantitos sociales.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Soit par décision unilatérale, cmmoe le permet le présent arccod puor les erntepeirs de monis de 50 salariés s'agissant d'un

dtspoisif « clé en mian ».

Soit par acocrd cticleof dnas teouts les epeenrsrtis : À paitrr de 50 salariés, un accrod ctcllieof d'entreprise est nécessaire, il puet rredepnre les opinots rneuetes dnas l'accord de branche.

Article 4 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les dnsistiopios du présent accrod s'appliquent à tuos les salariés de l'entreprise geul que siot le tpye de ctonart de travail, aynat au mmniuim 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. Auucne période de snseuispon du cronatt de travail, ou du maandt social, puor quelque miotf que ce siot ne puet être déduite puor le ccalul de cttee ancienneté mimaline reiuqse de 3 mios puor diort à intéressement.

Il est précisé que puor la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cmtpoe tuos les ctthroans de tiaarvl exécutés au curos de la période de ccuall et des 12 mios qui la précèdent. Les périodes de slmpie suiepssnon du cotarnt de tviaral ne snot pas déduites puor le ccaull de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôtüre de la période de culcal retneue ou à la dtae de départ en cas de rrutpue de cartont en cours d'exercice.

Les siatgiares snot ecxuls du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un sgiitaare à l'issue d'un satge en epneritise de puls de 2 mois, la durée de ce dneirer est pirse en cmotpe puor l'ouverture et le ccalul des driots liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dtsiosfips d'épargne salariale. Cette dsitsopioin ceocnnre ensxvceielumt les sagets en enresirpte effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux satrgiaies de la fairotomn pnloireelsosnfe continue, ni aux sgetas des jeneus de minos de 16 ans.

Les taetilirus d'un contrat d'apprentissage ou de potrinfaionlesiosasn bénéficient de l'intéressement.

Il est précisé qu'un aocrcd d'intéressement puet être cnlocu dnas tuote esprnitere quelle que siot sa tlilae (au mnois un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant).

Conformément à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, le présent accord puet également s'appliquer aux chfes d'entreprise et dargeinits de sociétés de un à minos de 250 salariés (notamment le président, le drceteur général, le gérant non-salarié au snes du driot du travail, asini que le cooinjnt ou pnrrtaeiaie lié par un Pcas du cehf d'entreprise s'il a le suttat de cnojinot ctraooaebllur ou de cojoint associé). Ces modalités d'application puornnot être cioishes par cuqahe entreprise.

Article 5 - Périodicité de calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les segrntaiais de l'accord ont privilégié la simplicité en porsopant une périodicité de caucll aennulle puor l'intéressement.

Les errepeistns qui le souhaitent, néanmoins prunorot crnluoce un aroccd d'intéressement différent, de périodicité tlsimtreirlee ou semestrielle.

Pour orivur droit aux exonérations prévues aux alcetirs L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement diot aivor été cnlcou avnat le prmieer juor de la deuxième moitié de la période de calcul svuiant la dtae de sa prise d'effet.

Article 6 - Formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent acrocd fxie des règles de cluacl d'intéressement ficienlamt tnblasreoasps au sien des entreprises, dnas le rpsect des diopsitoisns légales et réglementaires en vigueur.

L'intéressement est un régime ctcleolif qui a puor ojebt d'associer les salariés aux résultats ou aux paocncremfs de l'entreprise. Par nraute aléatoire, il est vaabirle et puet être nul. Ses spécificités et les mioitaovnts des ciohx opérés par les pnaarrietes scuaiox snot

déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord tsrlpasbonae dnas le puls ganrd nmbroe d'entreprises, les parntieaers socaux ont élaboré un régime d'intéressement dnnot la msie en ?uvre est facilitée. Ils ont aisini cishoi de reinter l'existence de seïuls de déclenchement si le cffhire d'affaires de la période est en pogirsosresn par rpooapt à la période précédente.

? Sielus retneus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la mssae saiarlale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la msase slliaarae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la mssae sraaaille période
De 5 % à < 7 %	2 % de la msase sirlaaale période
À piartr de 7 %	3 % de la masse sraialale période

On eetndnd par CA HT de l'établissement le CA HT hros rétrocession.

La masse slraailae est le cuuml des rémunérations btures des salariés de l'établissement (hors cnittisooas patronales) versées sur la période. Elle cosnreorpd à la bsae de cotoianists de sécurité sociale. Les rémunérations cdennsprrooet aux silaaers et premis (hors intéressement et participation) des salariés au cuors de la période.

Article 7 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne puorra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de ftrmreuee de l'établissement au pbulic de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, travaux?), le CA HT de l'année sera, aavnt cuacll du tuax de croissance, pondéré par le riato : nrobme ttaol de jruos d'ouverture année précédente sur nombre ttoal de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mantont gbloal des premis d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aeueemnnlnt 20 % du ttoal des serlaiaas butrs versés aux salariés cipomrs dnas le cmahp de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération allnnuee ou le rveenu peforinenossl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taavirl imposé à l'impôt sur le rnveeu au titre de l'année précédente versés aux pnneersos concernées.

Article 8 - Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les perairentas sociaux, considérant que la clloiraatoobn de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, euaconnregt les eiestnrpes de la bahcrne de l'optique-lunetterie de détail à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de lrues salariés.

Par conséquent, la bhanrce a rneteu les opotnis de répartition siunetvas :
? 100 % ppoiorneortlnle à la durée de présence sur la période ; ou
? 100 % ponlinlotrproee à la rémunération butre perçue sur la période ; ou
? 50 % prrtloolinponee à la durée de présence sur la période et 50 % pplnoorrleontie à la rémunération btrue perçue sur la période.

? Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de tarival eicfetff (ce qui puet pmretetre une prise en cotmpe différenciée enrte tmpes peatirl et tepsms

complet) caromepnnt les périodes légalement assimilées de peiln diort à du tiaarvl efcetif rémunérées cmoe telles, siot :
 ? les aneesbcs puor congés payés (au trite des congés légaux) ;
 ? les congés puor événements fmaiaulx prévus légalement ou cnlnotloineennvemet ;
 ? les aecsnebs puor maliades pnrfeliseooeais ou andectics du travail, à l'exception des ancidtcs de teajrt ;
 ? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
 ? les heures de délégation ;
 ? les congés de foomiatr économique, slcioae et slayncide ;
 ? les périodes d'activité piellrtae et d'activité piaetllre de lunoge durée ;
 ? le congé de diuel puor un eafnnt de mnois de 25 ans ;
 ? les périodes de msie en qrnuaantiae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe du tvaaril ;
 ? toeuts aebcenss considérées cmome du tepms de tavaril ectfefif et rémunérées dnas la loi et dnas la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il fuat eednrte le montnat du sariale burt de la période, pimers slarlalaees incluses, hros pmreis d'intéressement et de participation, hros indemnités de départ, hros pmrie de précarité, en rseepct des dpitionsois légales en veguuir et rétabli des acbeesns puor lsleqleues des règles de mntiaen snot prévus par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les aeesbcsn consécutives à un accindet du tavrail ou à une maialde professionnelle, les congés de dueil puor un eafnnt de mnois de 25 ans, les périodes de msie en qtanraunaie asini que cleels résultantes d'une mresue de chômage paretil donneonrt leiu à rseuiottioctnn du saairle total carrsdponoent à ces périodes puor ccauller le mtanont de l'intéressement raenvent aux salariés concernés au ttrie de la période de calcul.

Pour les pesnoners mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est plripnoootnlere aux salaires, la répartition pernd en cmpte la rémunération alnelune ou le rveenu penisosenrfl imposé à l'impôt sur le rneveu au trite de l'année précédente, dnas la lmiite d'un pnfload égal au sralaie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Article 9 - Plafonnement individuel des droits En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le matonnt des doirts sepbltieuss d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au trite d'un même exercice, excéder une smome égale aux trios qurats du paonfld anenul de la sécurité soaice de l'exercice au trtie duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le paonfld de la sécurité slcaoie pirs en ctopme est la smome des pnlaofds mleenuss de la sécurité soialce de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas aolpcpmi une année entière dnas la même entreprise, le ponfld est calculé au poratra de la durée de présence.

Article 10 - Affectation des droits En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'affectation des ditors spécifiques au régime d'intéressement firgenut au sien de l'accord tpye annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la pimre ilnievlduie d'intéressement puet oter puor :
 ? un règlement paetril ou ttoal de sa prime ividneldilue ; les soemms reçues snot ilpemobass au trite de l'impôt sur le rneveu des pnsroeens pqiueshys ;
 ? un vnmeesrt praitel ou toatl sur le paln d'épargne epsitenrre ou sur un paln d'épargne ritteare mis en plcae dnas l'entreprise.

Article 11 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Dans le crdae et les leitims de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de veresr un supplément d'intéressement au ttrie du denierr ecriciee clos, si l'accord d'intéressement a donné leiu à un versement.

La décision unilatérale itisnuntat ce supplément prruaiot être complétée par un acrod spécifique sur la répartition de ce supplément puor le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement originel.

Article 12 - Information des salariés En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'information des salariés et de siuvi de l'application de l'accord au sien de l'entreprise fengriut au sien de l'accord tpye annexé au présent accord.

Article 13 - Création d'un compte-épargne de branche En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Afin de pmetertre aux salariés de pvoieur cosihir d'épargner et aux epnreetsirs de dipsseor d'une suoilotn de branche, les ptreairnas siucaox s'engagent à négocier la msie en pcale d'un ou des cetmops d'épargne cliclotfes de branche.

Article 14 - Dispositions de suivi En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les pitreas sgartnieias cnnevneiont que les emopylures qui fonret une aicolapptin de cet acrod d'intéressement par décision unilatérale ou par acrod d'entreprise dvernot tattmserne une cpoie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la cmssooimin priirtaee pmnaetrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhcnrae prsnoeolesfinle à l'adresse sunative : cppniol@gmail.com.

Un bialn des décisions unilatérales et des aorcdcs d'entreprise ccnlous sur la bsaie du présent acrod de bhcanre srea effectué une fios par an en CPPNI. Ccei pertremta aux peirnraetas siaoux de suivre la msie en ?uvre de cet acrod dnas la branche et de froemulr d'éventuelles poortinsopis d'adaptation du présent accord.

Une cosomimsin de sivui se réunira dnas le mios précédant les 2 ans du présent accord. À ctete occasion, le secrétariat de la CPNPI fnirorua un blian chiffré de l'application de l'accord établi sur la bsaie des acdcros et décisions tirsnnmas par les eieersntprs en aatppioilcn de l'alinéa précédent. Ce blain iqrudinea le nombre d'entreprises de mnois de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de puls de 300 salariés aynat mis en pclae un acrod d'intéressement diepus l'entrée en vegiuur du présent accord.

Article 15 - Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les peitras siateragins du présent acrod cinneeovnt que cet acrod est papemcnnerilit destiné aux enrtpisrees de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trviaal et ce, en aapicptoiln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un fmriroluae de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement facultatif, aifn d'en fticeilar la msie en pacle puor les petits entreprises.

Toutes les entreprises, qlleue que siot luer taille, renstet cneaedpnt encouragées à négocier aevc lures éventuels représentants du pneronesl dnas le carde de la msie en pclae d'un accord.

Article 16 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent aorccd d'intéressement de brachne est institué puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft le ldeianmen de son agrément par les sveceric compétents.

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aorccd srea notifié à l'ensemble des ogisnanaioirts représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atcerlis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent acrod srea etusnie déposé en

atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Prais et aux services centraux du ministère chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il contribue à améliorer le bien-être des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à la ratification réaffirmée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le paiement de la valeur d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au sein de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations intervenues dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à tous les entreprises que soit leur taille, de mettre en place effectivement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à tous les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail n'ayant pas de dispositif d'intéressement et en particulier aux plus petites d'entre-elles, d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées soit par la négociation ou les entreprises qui ont des représentants du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement « clé en main » qui se veut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des échanges faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les causes manuelles obligatoires de cotisations dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher les options de choix de l'intéressement choisies dans l'acte de décision unilatérale.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir de base aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en fonction de la forme de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le principe de l'intéressement est également applicable à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif d'intéressement) et à la condition préalable de respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord

est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la qualification et le déroulement de carrières des salariés.

Annexes

Annexe 1 Accord type de mise en place d'un régime d'intéressement

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un dispositif d'intéressement du personnel régi par :

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

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une contribution au développement de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collective et individuelle et d'apporter une contribution à l'effort collectif par le paiement des gains réalisés.

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

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de maintenir son développement d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul de la prime d'intéressement une formule en fonction de la performance du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul approuvées comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

? attribuer aux salarié(e)s une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
? être facilement applicable et compréhensible par tous(e)s.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se substituer par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs obligations en matière de représentant du personnel avant la mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est compris dans l'assiette de la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les entreprises s'engagent à activer le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties s'engagent à ne pas considérer pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- ? la période pour laquelle il est conclu ;
- ? son champ d'application ;
- ? les modalités d'intéressement prévues ;
- ? les critères et modalités s'appliquant à la répartition des poudres de l'intéressement ;
- ? la période des versements ;
- ? les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel désigné des métiers d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- ? les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
- ? les procédures prévues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés. En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces dispositions ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions ultérieures s'appliqueront, si les dispositions légales novatrices le permettent.

Article 2 - Période d'application. Durée
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de l'exercice comptable de la société.

Le point de départ de cette période d'application est fixé au début de l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6e mois du exercice. Les dates de prise d'effet et de fin du dispositif, ainsi que la périodicité de calcul sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente.

La périodicité de calcul de l'intéressement est annuelle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul sinuée la date de sa prise d'effet.

Article 3 - Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de sursis de peine ou de détention ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les salariés sont éligibles au bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition s'applique également aux salariés embauchés par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stagiaires des jeunes de moins de 16 ans. Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de

professionnel bénéficient de l'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif serait limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord peut également s'appliquer au(x) :

- ? chef d'entreprise, président, directeur général, gérant ;
- ? conjoint ou partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur/conjoint associé ;
- ? dirigeant d'entreprise ou mandataire social de l'entreprise titulaire(s) d'un contrat de travail écrit, inscrit à Pôle emploi/France travail, et qui exerce(nt) une fonction le(s) plaçant en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, la prime d'intéressement est calculée au titre du contrat de travail.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Il est rappelé que les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- ? n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? ne sont soumises à aucun élément de rémunération ;
- ? n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais néanmoins soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour toute entreprise ayant moins de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du forfait social. (1)

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, qui prévoient que les primes d'intéressement versées par toute entreprise employant moins de 250 salariés sont exonérées du forfait social. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article 5 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

L'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

? Seuils suivants :

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

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

Article 6 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne prorua pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de ftrereume de l'établissement au pbulc de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, travaux?), le CA HT de l'année sera, anavt clcual du tuax de croissance, pondéré par le ritao : norme ttoal de juors d'ouverture année précédente sur nrbmoe ttaol de juors d'ouverture année en cours.

Article 7 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Trois otnpios de répartition snot peoilsbss :

? otipon 1 : 100 % pioolnroentptre à la durée de présence sur la période ;
? ootpin 2 : 100 % pneoirlnrtlpooe à la rémunération brtue perçue sur la période ;
? oopitn 3 : 50 % plrnoloripntooe à la durée de présence sur la période et 50 % potorplilernone à la rémunération brute perçue sur la période.

? Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de tvarial efceftif (ce qui puet pmeetrre une prsie en cmptoe différenciée ernte tepms pterail et tpems complet) croepmannt les périodes légalement assimilées de pieln dirot à du taarvil ectifeff rémunérées comme telles, siot :
? les anbeescs puor congés payés (au ttrie des congés légaux) ;
? les congés puor événements faumailx prévus légalement ou ceneoenlmnnlvinteot ;
? les acnsbees puor mleadais pnesnefeilosorls ou aenditccs du travail, à l'exception des adintcces de tarejt ;
? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
? les heuers de délégation ;
? les congés de frtaimoon économique, solacie et scnyidale ;
? les périodes d'activité ptrlliaee et d'activité pallirtee de lonuge durée ;
? le congé de dieul puor un enanft de monis de 25 ans ;
? les périodes de msie en qinunartaae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe du tirvaal ;
? tetous anescbes considérées comme du tpmes de tiaravl efietfcf et rémunérées dnas la loi et dnas la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

À netor que les périodes non travaillées dnas le carde d'un taairvl à tpems prteail thérapeutique consécutif à un adieccnt du tavaril dveinot être assimilées, snas ltatmoiiin de durée, à des périodes de présence puor la répartition de l'intéressement.(1)

S'agissant des bénéficiaires de cortants en alternance, tles que les anpretpis ou les tratliuies d'un ctarnot de professionnalisation, les périodes passées en drehos de l'entreprise dneiovt être comptabilisées dnas luer durée de présence.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il fuat enretndre le maonntt du srialae burt de la période, hros indemnités de départ, hros primie de précarité, en rsepce des disniipstos légales en veuigur et rétabli des aecebsns puor lueeqsells des règles de manietin snot prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les aescens consécutives à un aedncit du tviaral ou à une mdaaile professionnelle, les congés de duiel puor un ennfat de monis de 25 ans, les périodes de msie en qnraunate asini que celles résultantes d'une mresue de chômage piaterl dnoronent leiu à rticisotniueton du slraiae total crooarpnnsd à ces périodes puor clclaeur le mnnotat de l'intéressement rnnaveet aux salariés concernés au ttrie de la période de calcul.

Pour les porennses mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est popelroolrtnnie aux salaires, la répartition prend en cpmtoe la rémunération alnnuele ou le renveu pnossnfoeriel imposé à l'impôt sur le rneevu au titre de l'année précédente, dnas la liimte d'un pofalnd égal au sralaie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

(1) Le 17e alinéa est étendu suos réserve du resect des

dosnoitpisis de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, tllées qu'interprétées par la jpdircunsue de la Cuor de caisasotn (Cass. soc., 20 setmrebpe 2023, n° 22-12.293), en vrteu de laquelle, d'une part, la période pndneat lelqlaue un salarié, en riosan de son état de santé, taillarve sloen un mi-temps thérapeutique diot être assimilée à une période de présence dnas l'entreprise snas fraie de dicontstiin sleon l'origine pnnisfesololere ou non du mi-temps thérapeutique ; d'autre part, le srailae à prrdene en ctmope puor le caulcl de la pmire est le siralae perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de tairavl puor mdialae l'ayant, le cas échéant, précédé.
(Arrêté du 8 nbomvree 2024 - art. 1)

Article 8 - Plafonnement des droits
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

8.1.?Plafonnement individuel

Conformément à l'article 9 de l'accord de bhanrce du 16 mai 2024 rlaeiff à l'intéressement, le mnntaot des dorits suteipblscs d'être attribués à un salarié ne peut, puor un exercice, excéder une somme égale à 75 % du pofalnd aunenl renteu puor la détermination des ctiinoastos de sécurité sociale.

Ce plnfoad est calculé au partroa de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pnnaedt une partie de l'exercice.

8.2.?Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le matnnot gbalol des peimrs d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser allnunneemet 20 % du toatl des saiearls bturs versés aux salariés cpirmos dnas le camhp de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération allunnee ou le renveu pioensronsfel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du tavaril imposé à l'impôt sur le rvneeu au ttrie de l'année précédente versés aux pesnreons concernées.

Article 9 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

9.1.?Date de versement

La pirme ildiuienvdle d'intéressement srea versée dès qu'elle arua pu être calculée et vérifiée dnas les ctoidinons prévues par l'accord, et en tuot état de cusae aavnt le pieemrr juor du cinquième mios qui siut l'arrêt des ctpmoes savrent aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les smmeos non versées prooiudrnt un intérêt de rtaerd égal à 1,33 fios le tuax meoynd de reeenmdnt des oagobtlinis des sociétés privées publié par le mnsirtie chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seonrt versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne snot pas aietjtsuss à la CSG et la CRDS, suos réserve de l'évolution de la réglementation.

9.2.?Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la pimre iiiuddlnleve d'intéressement porrua opetr :

? puor un règlement pital ou tatol de sa pimre ivlduldiinee d'intéressement et les smemos reçues senrot arlos ilpemasbos au ttrie de l'impôt sur le rveenu des pneensros peuqihsys dnas la catégorie des tneeiatrtrms et slraeias ;
? puor un veenersmt ptreail ou ttaol sur le paln d'épargne ernsetrpie ou un paln d'épargne retraite.

Chaque salarié bénéficiaire arua à fraie connaître son coihx à l'aide du bilelutn d'option qui lui srea envoyé, dnas les qnuzie jorus sitanuvs sa réception.

À défaut de réponse dnas les délais impartis, les smoems sneort placées intégralement dnas le PEE, s'il a été mis en pacle dnas l'entreprise sur le fonds par défaut déterminé dnas le règlement du PEE.

S'il n'existe pas de paln d'épargne d'entreprise, la pmrie illiindvuede d'intéressement srea réglée dcnrteeemit au salarié.

9.3.?Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes les modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise dispose d'un droit de préférence d'épargne salariale, sous réserve de son contrat de travail, un droit d'épargne salariale présentant les dispositions mises en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche descriptive du bien-être de paie. Cette fiche descriptive :

- ? le montant global de l'intéressement ;
- ? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- ? la répartition opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

La fiche descriptive également, en annexe, une note rappelant les règles électorales de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la répartition de cette fiche descriptive peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 10 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Lorsqu'un salarié subspécifie de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui donne de l'avertir de ses coordonnées d'adresse éventuelles.

En l'absence de plan d'épargne retraite professionnelle et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les services auxiliaires il peut prétendre sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 11 - Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

11.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il dispose de l'ensemble des informations nécessaires de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et s'en informe chaque année des modalités effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant d'attribuer de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils font l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux panneaux réservés à la communication avec le personnel.

11.2. Différends et litiges

Les différends qui concernent l'application du présent accord ou de ses annexes sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 12 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

L'entreprise conclut dans un document unilatéral d'adhésion le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion ou par accord de bonne foi dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la direction de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui concernent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

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

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

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

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

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

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

Article - Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche de l'optique-

Avenant rectificatif du 20 juin 2024 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII Formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CSFV,

Article 1er - Modification de l'article 8
En vigueur étendu en date du 20 juin 2024

L'article 8 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Le présent article fait référence aux salariés déjà en poste, quels que soient leur collège et leur fonction, préparant en contrat d'apprentissage un diplôme dont la préparation est assurée par un centre de formation en apprentissage. En effet, le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération nette perçue par le salarié en CDI, calculée sur la moyenne des 12 derniers mois précédant la souscription du contrat, sera maintenue. En complément, sera versée à l'apprenti pendant toute période, une prime mensuelle brute intitulée ? prime rattachée complémentaire ? ou ? prime compositionnelle rattachée ? égale à 1,80 % du salaire de base mensuel brut en vigueur le mois précédant le passage en agencement en vue de cession de la base de la rémunération brute pendant la période d'apprentissage.

La rémunération mensuelle des 12 derniers mois comprend les primes et tout éventuel repai de salaire existant des primes complémentaires et de toute prime, dont le salarié, en raison de sa nature, coexistera le bénéfice pendant la période d'apprentissage.

Pour tout salarié entré dans les effectifs depuis moins de 12 mois, la rémunération mensuelle sera établie sur les mois complets effectués avant le passage en apprentissage.

En cas d'absence imputable la rémunération à la base sur l'un des 12 mois précédant, la rémunération pour le ou les mois concernés sera établie sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé le mois complet.

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

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

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

Article 1.1 - Cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur offrira un entretien afin de tirer des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié. Afin de prendre en compte l'expérience en optique antérieure à la période d'apprentissage, tout salarié bénéficiant d'une activité intermédiaire en optique d'au moins 3 ans chez le même employeur et précédant immédiatement un contrat d'apprentissage conclu dans le cadre d'une suspension de son CDI sera positionné, le mois suivant l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au niveau B de la classification pour la filière santé.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 juin 2024

Au regard de la situation économique au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet. ? Dépôt. ? Extension
En vigueur étendu en date du 20 juin 2024

Le présent avenant prend effet à signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Les parties s'engagent convenir de modifier au ministère du travail, 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 « Optique-lunetterie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2024

L'article 8 de l'avenant du 9 juin 2022 portant création d'une annexe VII à la convention collective de l'optique intitulée de détail relative à la formation professionnelle a pour finalité d'inciter les employeurs du secteur de l'optique à l'entrée de détail à permettre aux salariés en poste de préparer, via l'apprentissage, un diplôme en optique dans le cadre de leur hiérarchie de travail contractuel et sans perte de rémunération.

Suite à l'entrée en vigueur de cet avenant, les parties ont constaté une difficulté d'interprétation et de mise en œuvre de cet article.

Le présent avenant a pour objet de clarifier les conditions de mise en œuvre de rémunération dans ce cadre.

On entend par cadres, le personnel visé par l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés aux coefficients F à K pour la filière santé et classés aux coefficients 3.1 à 3.6 pour la filière des produits pharmaceutiques de la branche optique intitulée en application de l'avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif aux classifications.

Article 1.2 - Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés au coefficient C au coefficient E pour la filière santé et du coefficient 2.1 au coefficient 2.4 pour la filière des produits pharmaceutiques de la branche optique intitulée en

apottlipcain de l'avenant n° 8 du 7 avril 2022 reaitlf aux classifications, peneuvt être intégrés à la catégorie des cerads puor le bénéfice des gretainas de prtinecoots slociae complémentaire. Ctete faculté suosppe puor l'entreprise, la forosiamaitln d'un atce de msie en pcale précisant ce choix.

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

En atplociiapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siartaengis cvnoeeinnnt que le ctonneu du présent accrod ne jfstiue pas de prévoir de disioitnsops spécifiques aux enpsrrteiss de mions de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrusee où les spiltintoiaus du présent accrod pttmrmeet une régulation économique équitable entre tteuos les eprenrteiss de la branche. Elles s'appliquent dnoc iicesdetmtinnnt à tuos les salariés des eriteprsens rnealvet de la coeoitvnnn cctelolive quel que siot luer effectif.

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

Le présent accrod srea suioms à la cmmooisn pritiarae AEPC en vue de son agrément.

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée et eetrrna en vigueur à cmpetor du 1er jevianr 2025 suos réserve de son extension.

Les peiarts cnnnveoient de dndaemer l'extension du présent anneavt simultanément à son dépôt.

Si l'équilibre général de l'accord est rmies en cusae par des elncsxouis à l'extension ou par des txetes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les piartes cnennievnot de réexaminer le présent accrod dnas un délai de 3 mios à ctomper de la pbctlaiouin de l'arrêté d'extension ou du cnmheadegnt législatif ou réglementaire au rgaerd de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ansii altéré. La pirtae la puls dilgenite siiarsa alros les artues staieriangs dnas le crdae asniil défini. (1)

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

Article - Préambule

Avenant n 9 du 26 septembre 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

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

Article 1er - Modification de l'article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le peirem alinéa est remplacé par l'alinéa sinvuat :

« Cet aroccd a puor ojebt la msie en palce d'un régime de prévoyancemutualisé (1) au nvieau national, à caractère collectif, oiaogrlitbe et généralisé à l'ensemble des salariés ne rleenavt pas des altrceis 2.1 et 2.2 de l'accord nanaiotl ioestnpseofenirnrl rlaetif à la prévoyance des ceards du 17 nobmerve 2017, dit ? non-cadres ? . »

(1) Le mot « mutualisé » est eclxu de l'extension en tnat qu'il

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gnrtiar le rcseep du picirpne d'égalité de tmreatniet en diort de la petorotcin sociale, la loi ismope que les cosionttias et gaitrenas afférentes aux régimes de petooictrn socalie complémentaire (frais de santé, prévoyance lorude et retraites) sinoet nécessairement itqneiueds puor l'ensemble des salariés reeanlvt d'une même « catégorie ocbitjeve ».

À défaut, les ctoniturnbios à ces régimes ne pneuvet bénéficier du régime sciaol de faveur, et ces seomms snot réintégréés dnas l'assiette des cisattoinos de sécurité sociale.

Conformément aux doonptsiiiss du cdoe de la sécurité sociale, les catégories ovtebcjeis pveenut nmmtonaet être constituées au rgeard des catégories pnlnosieroelsefs d'appartenance des salariés (employés, antges de maîtrise et cadres).

Le cruops légal, réglementaire et ctvnnveioeonl permet tefouiots d'étendre les régimes de prcioetton scaloie complémentaire destinés aux careds à des salariés ne raelevnt pas de cttee catégorie professionnelle, snas que clea ne cvrninentoeo au pincipre de fotaiixn des casniittoos et gatnaeris par catégories objectives.

Jusqu'ici, la ctonnvioen ccotllviee de ritteare et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 meinnoitat duex teyps de pcuibls non-cadres slbepietsucs de bénéficier des régimes de poittceorn salicoe complémentaire des cardes :
? les salariés « assimilés cedars » (dits atirlce 4 bis de la convention) ;
? les salariés non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une eiioxetsnn de régime (dits atrcile 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cttee cinovteonn ait été abrogée, l'accord nainaotl iretrisnnoespefonl du 17 nrvmboee 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 jieullt 2021 ont tempéré les etfefs de cette argoatiobn et ont reiprs un ciarten nbomre de pepcniirs portés par le texte.

C'est dnoc dnas la carde de cette nllveuoee réglementation dveant eetnrr en vieuugr au puls trad au 1er jaeivnr 2025, que les panereratis suaocix de la bchnrae de l'optique lmetutiee de détail ont etednnu préciser les cnitndoios dnas lelleesqus les eterneipsrs de la brachne peuvent décider d'intégrer ciraetns salariés non-cadres à la catégorie des careds puor le bénéfice des gnatiars ceocellvtis de prttoocein scilaoe complémentaire.

Le présent acrcod n'empêche pas le rceruos aux auetrs critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité saciloe puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de potoiectrtn siacole complémentaire.

civnnreteot aux dtsisoinpios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, en l'absence de recommandation, les ptraeis étant lreibs de fxier des tuax de ctaiostoin et des nivuaex de gatraine mias ne povaunt pleoitn un régime mutualisé qui n'a pas d'existence conventionnelle.
(Arrêté du 20 mras 2025 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aannevnt prend eefft le 1er jnveair 2025.

Le présent anvnaet est concllu puor une durée indéterminée.

Il prroua être révisé ou dénoncé sloen les règles en vigueur.

Dans la msuree où il s'applique à l'ensemble des enpieertrss de la brachne optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des suplittnoias spécifiques puor les eperirtenss de mnios de canitunqe salariés.

Les patires cvnnneoient de daemdner l'extension du présent aanvnet simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant du 17 avril 2025 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eripnesrets reavnlet de la cnvioonetn cvleictloe ntloaanie de l'optique lteuneirte de détail.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le sneocd alinéa de l'article 2.1 de l'accord du 8 décembre 2004 rlaetif à la création d'un fdons de finencaenmt du pritamriase est supprimé.

Le pemreir alinéa de l'article 2.2 de l'accord du 8 décembre 2004 riltaef à la création d'un fonds de femncanniet du piimarsrate est remplacé par un alinéa ansii rédigé :
« La conouiibrtn à la carhge des emeryupols est calculée à hutuear de 0,08 % de la mssae salalirae brute. »

Le deuxième et le troisième alinéas de l'article 2.2 de l'accord du 8 décembre 2004 rtaiel à la création d'un fonds de fenceniamnt du pristaimrae snot supprimés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Avenant n 1 du 22 mai 2025 à l'avenant n 4 du 12 mars 2010 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

L'alinéa 1 de l'article 1er est intégralement remplacé cmmoe siut :
« Les aceirvhs de la CFEPNP snot domiciliées au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à cemptor du 1er jiuin 2025 et lebinmert clsubnloetas par tuot mermbe de la CPNE-FP aux heures oblvrues des beuurax sur dmnaede formulées 48 heures à l'avance. »

Le présent avnaent a puor ojbet de moifeidr le régime de prévoyance mis en plcae par l'accord du 14 jiuin 2011, modifié par atanevns n° 1 du 12 sbtremepe 2013, n° 2 du 4 jiuin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 sptmrbeee 2022, n° 7 du 24 nvorbeme 2022, n° 7 reftiticaif du 11 jlieult 2023, et n° 8 du 14 mras 2024.

Les gaurte pmeriers alinéas de l'article 3 de l'accord du 8 décembre 2004 reaitf à la création d'un fdons de fanineencmt du psariiratme snot remplacés par duex alinéas asini rédigés :

« Cette cntbrtuoiin est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du cdoe de la sécurité sicoale dnas les cnnoiotids fixées par une coneinovtn passée aevc l'association puor le développement du pisiartamre dnas l'optique lreeittnue de détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de fceiannemt de la sécurité soiaclae puor 2024.

Le purdiot de la ctleloce est transféré à l'association puor le développement du ptiaasmre dnas l'optique leuenitrte de détail (ADPOLD) ».

Article 4 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aanenvt est clconu puor une durée indéterminée.

Il eterrna en vgeiuur le 1er jeniavr 2026.

Il pruroa être modifié ou dénoncé conformément aux dipisostoins du cdoe du tiavral en vigueur.

Dans la mreuse où il s'applique à l'ensemble des eertsperins de la bnarche optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des spiotntaiuls spécifiques puor les eepnrerists de moins de cquantie salariés.
Les petrias srtigiaanes snot cunvonees de ddnemear snas délai l'extension du présent avanent simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les peraaneitrs socaiux de la bhncare de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité cofienr la gisoten de la cottelce de la cuionbttorin au fnnmnaiecet du pisaramrtie à l'Urssaf.

L'alinéa 7 de l'article 1er est intégralement remplacé comme siut :
« L'adresse posltae de la CFNEPP est fixée au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à cmptoeur du 1er jiuin 2025. »

Article 2 - Durée de l'avenant. Extension. Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Le présent anvanet est cnclou puor une durée indéterminée.

Il pnred eefft à sa dtae de signature.

Il proura être révisé ou dénoncé seoln les règles en vigueur.

Dans la mrusee où il s'applique à l'ensemble des eitnepsrres de la bnarche oipuqte lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des saittpoulnts spécifiques puor les eerpsenitrs de mnois de cnnqtaie salariés.

Les preitas cnnnevnoiet de daednemr l'extension du présent anevnat simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mai 2025

Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1er Champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

L'article 1er de la convention collective de l'optique de détail intitulé « Champ d'application » est remplacé par un article rédigé :

« La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre employeurs et salariés des entreprises exerçant l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique de détail régis notamment sous le code NAF 47.74G (anciennement 47.78A) et/ou exerçant l'activité visée à l'article 1er de la convention collective de santé liés notamment à un trouble sensoriel. »

Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 Négociations professionnelles de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 4.F.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 19 juin 2025

Le dernier alinéa de l'article 4. F. 2 de la convention collective de l'optique de détail intitulé « Frais de restauration » est modifié et intégralement remplacé par :

« Le montant de prime en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti. »

Article 2 - Modification de l'article 4.F.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 19 juin 2025

L'avant-dernier alinéa de l'article 4. F. 3 de la convention collective de l'optique de détail intitulé « Frais

Avenant du 25 février 2026 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la

précise l'adresse postale du secrétariat et des adresses de la CPNEFP. Celles-ci ayant été modifiées depuis la signature de ce texte, il convient de les mettre à jour.

Article 2 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article 1er de la convention collective de l'optique de détail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties signataires s'engagent de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Compte tenu des incertitudes de la conjoncture d'activités française (NAF), les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité mettre à jour l'article 1er de la convention collective de santé à son champ d'application.

d'hébergement » est modifié et intégralement remplacé par :

« Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de cinquante fois le minimum garanti. »

Article 3 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 19 juin 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à sa date de signature.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties signataires s'engagent de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2025

Afin de tenir compte de l'augmentation des tarifs de l'hôtellerie et de la restauration à Paris, les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité réviser les plafonds de remboursement des frais d'hôtel et de restauration.

création d'un fonds de financement du paritarisme et à ses avenants

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

Le cmhap d'application de cet aoccrd est cluei défini à l'article 1er de la cniovnoten clolvtecie de l'optique-lunetterie de détail.

Article 2 - Mise en place d'un fonds de financement du
paritarisme
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

Les onasgoniatris représentatives de la barchne s'entendent puor dneonr les moenys farcniines aux différentes csmoiisomns preaiitras de la brchnae (notamment CNPPI et CPNEFP) d'assumer lures missions.

Dans ces conditions, il est prévu que le fcninenaemt du ftneenoniomnct de ces dveresis cimissomns srea assuré au moeyn d'une contbritioun cnenvlolenontie et obligatoire, à la cahрге des eyrempouls earnntt dnas le champ d'application de la cnvenootin ctclevioie nltioanae de l'optique-lunetterie de détail, et calculée seoln les modalités suteniavs :

2.1.?Entreprises concernées

Entreprises ou établissements établis sur le tirroetie français y coirpms les départements d'outre-mer dnnt l'activité pncâiprile est définie à l'article 1er de la coevtnnoin ccollievte de l'optique-lunetterie de détail.

2.2.?Montant de la contribution

La curntboiioitn à la cgahre des epyrlouems est calculée à heuutar de 0,08 % de la msase saalalire brute.

Article 3 - Recouvrement de la contribution
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

Cette crounotbiitn est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du cdoe de la sécurité sliaoce dnas les cdtiooinns fixées par une cnvonteion passée aevc l'association puor le développement du parrsiimtae dnas l'optique ltetnuiere de détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de fecimaennnt de la sécurité saicole puor 2024.

Le puroidt de la cceltloe est transféré à l'association puor le développement du pmtisirrae dnas l'optique lnreetuie de détail (ADPOLD).

Le coseinl d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de rretad fixées à 1,5 % par mios en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les firas de recenmeouvnt snot à la chrage du débiteur.

Le tibruanl compétent est le tiuanbrl de grnade iantsnce de Paris.

À défaut de déclaration de sa mssae slaarliae dnas le délai indiqué par le collecteur, l'entreprise srea reabdvlee de manière ffaortraiae d'une cnibtoirtuon clnnielvoeonnte et otligrbaioie de :
? 1 000 ? puor les eterneripss de mnois de 20 salariés ;
? 20 000 ? puor les enpirtreess de 20 salariés et plus.

L'ensemble des frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cntsioeuenets sonert à la cahрге des débiteurs.

Article 4 - Création d'une association paritaire
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

L'association priraiate (loi 1901), ascoisiaotn puor le développement du prasimtaire dnas l'optique-lunetterie de détail

(ADPOLD), est chargée de rilcieuelr et gérer la ctriobnoitun au fiennnaemct du paritarisme.

Sont mebmres de cttee ataioosiscn l'ensemble des ongioaintrass syaciidlnes d'employeurs et de salariés représentatives dnas la bhncare et y ayant adhéré.

Le siège soiacl est fixé à la Maoisn de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les cnoodniits de fonnmeictonet de l'association non définies par le présent aorccd snot déterminées par les sauttts de celle-ci.

Article 5 - Affectation du montant de la contribution recueillie
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

5.1.?Répartition des fonds

Déduction ftaie des firas de collecte, les semoms rleueillecs snot réparties en duex vetlos :

? vloet 1 : prat de la colectle attribuée à l'association priiatare de la branche, l'ADPOLD, puor perttreme son fmenonnientoct et la réalisation de son objbet tourné vres le développement de la négociation cvlotcleie au sien de la bcharne et l'adaptation à l'évolution ctotnnsae de la poiesrsofn ;
? vloet 2 : prat de la cotllcee affectée aux otginonaraiss snedcilyas d'employeurs et de salariés rueonnecs représentatives dnas la bnhrcae de l'optique-lunetterie de détail.

Conformément aux dnistisooips de l'article 5.3, les mntatons de la prat de cuqhae voelt snot fixés par le coinsel d'administration de l'ADPOLD lros de l'établissement de son budget. Puor les années 2026 et 2027, le mnntoat du vleot 1 ne porura pas être inférieur au mtonnat attribué l'année précédente puor les leings riteaelvs aux faris de déplacement des représentants de la branche, aux mnoeys lquisitoeigs et teuinchqes et aux frias de secrétariat de la CPPNI, de la CNEFP et de l'ADPOLD et de gestion. Le mntanot du vleot 2 est la prat rsatente de la cloectle après déduction des faris de cloctlee et du mnnoatt attribué au velot 1.

La prat des oistagnornais sedcalyins d'employeurs (50 % du vleot 2) et la prat des oatiinganosrs syncedails de salariés (50 % du voelt 2) snot réparties, puor cunache d'entre elles, de façon égale enrte les otgarsionnias syelcaidns d'employeurs d'une part, et les oanigirtsonas sedycianls de salariés de l'autre.

Il est précisé que, dnas le cas où une confédération sdlnicaye sairet représentée par pirlusues poernesns maoelrs (syndicat, union, fédération?), il aerptanipt à ces peernosns mloaers de répartir enrte elels la prat calculée par sglie confédéral et de cunumiqoemr cette répartition à l'association paritaire.

5.2.?Objectifs et uiitaltson des fonds

Le veolt 1 de la cletcole attribuée à l'ADPOLD diot pteerrmte de pdnerre en cgrahe :

? des firas (transport, repas, hébergement), sur justificatifs, occasionnés par les réunions des deisrevs commosinsis patarriies et préparatoires (CPPNI, CPNEFP?) asniï que par les icensats liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la bsae des modalités de rembuersmoent définies par l'article 4 de la cinoveontn cioeltvclc nnaitaloe de l'optique-lunetterie de détail ;
? des mynoes liuestiogs et tuieeqchns prévus à l'article 4 de la cnetvionon cetlocvlie de l'optique-lunetterie de détail ;
? des fairs de secrétariat de la CPPNI, de la CEFNPP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de mnyeos d'informations liées à la cteonnvion cvitelcloe et aux dvireses cmsoiniomss afférentes (CPPNI et CPNEFP), de ptomoioern de la brhrcane et de ses métiers, fairs initiés sur la bsae de dives acceptés par les cmsinmsoois concernées ;
? des fiars de gteiosn (notamment, firas de tneue de comptabilité, de coimiarsamst aux cmtepos si nécessaire) ;
? des fiars engagés puor la fromoiatn à la négociation ccievolttte des représentants des eueymloprs et des salariés ;
? le feincnmneat de l'établissement de rapports, ptteeanmrt une réelle cosnncansaie du secuetr ;
? des svcieres d'experts puor mueix préparer les négociations.

Et, puls généralement, de fnieacnr tteuos les dépenses nécessaires puor auesrsr le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le vlot 2 affecté aux onnsaigrotis sceiandlys représentatives d'employeurs et de salariés diot luer peertmrte de :
? développer l'information et la seialisoinsbtin des salariés et des errspeitens sur les dsosioniitps cvneoteolelnnins ;
? coeuittnsr des srucuettrs de réflexion, d'anticipation, de ceniotpcon des dsiosntoips cteoniellnneovs ;
? priatcepir aux frias de srtrcutue des otngasiroias saeylcdins représentatives.

5.3. Modalités de gsieotn et de contrôle des fdnos collectés

Le ciosenl d'administration de l'ADPOLD établit et aotpde cuhaqe année, au puls trad le 28 février de l'année en cours, un begudt prévisionnel prévoyant :

? les rteteecs ntetes encaissées au tirt des ctinobioruns ;
? les aurtes rtetcees éventuelles ;
? le mntaont prévisionnel des firas de cleltcoe (selon les teemrs de l'accord prévu aevc l'organisme cocllueetr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fairs de roeverucmnet couneiettnx ;
? le manntot nécessaire au vlot 1 qui croenmpd ;
?? les faris de finmennnoctet par cimsioosmn piairrate (CPPNI et CPNEFP) et puor l'ADPOLD (secrétariat, loictoan de salle, firas des négociateurs en foioctn de l'agenda social, etc.) ;
?? le moatnt des dépenses à enagegr diernmectet puor feicnnar les anotcis en fueavr du développement du ptrmsaiiae tleles que précisées dnas l'article 5.2 ;
?? le mntaont du fcneemiant des atinocs de la CNPEFP constituées nmteoamt des frias inhérents à la getsion des CQP, ou toute ature aocin prntetaemt l'information ou le développement d'actions en fueavr de la fmtioaorn pnnfroloisselee dnas la brnahce optique-lunetterie ;
?? le monnat du fameneincnt des rapports, enquêtes ou aseylans commandés dnas le crdae de la CPNPI ou de la CEFNP ;
?? les bnoeiss validés pemrtreaiait par une des cosmmnisios puor se farie acpagnocenr par un erepxt (actuaire, eperxt en faotirmn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
? le motant prévisionnel à pcverioer par cuqahe orgonasitain scaliynde représentative au ttire du vlot 2.

Ce bdguet prévisionnel diot pmttreete à l'ADPOLD de vrseer les prats du velot 2, à cqhaue ontrsioaiagn syacdilne de salariés et à chaque oiangsraiotn synicdae d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses eeeemcftivnft réalisées au trite du voelt 1 et des frais de cotcllee senort comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le cesoinl d'administration, qui rned ctompe au conseil d'administration des écarts constatés.

Tout vrsmeenet aux oostinnriaags snycleadis de salariés et aux ongaositnairs sancydlais d'employeurs au trite du vlot 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation diraensicte des fonds, des jfiatfcuistis d'utilisation des fdnos reçus au tirt de l'exercice précédent.

En cas de smmeos non encaissées par une des ogntasriaonis slanecyids d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de smomes non justifiées dnas un délai de 2 ans, ces sommes seront mutualisées à prats égales etnre les oaigaonrsnits du collège concerné et attribuées puor l'exercice camolbtpe suivant.

5.4. Perte ou aqiucitson de représentativité

La prtee de rscnesoaaancine de représentativité dnas la bcahnre de l'optique-lunetterie de détail d'une oaogisrtnian saicdlneye d'employeurs et/ou de salariés entraîne de plien dirot la spouessnin du bénéfice de la répartition des fdnos tllee que définie ci-avant de façon différente sainvut le vlot concerné :

a) Puor le volet 1, la sesnupsoin prned eefft le leeiadnmn de la dtae de la pciablotun au Jnruoal oeffciil de l'arrêté ministériel ou

à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal csantatnot la prtee de représentativité.

L'acquisition de rancioacssnee de représentativité dnas la bnachre de l'optique-lunetterie de détail par une osrantgoiian sdialynce d'employeurs ou une otsoagiriann syllicdane de salariés lui donne driot au bénéfice de ce volet au lianeedmn de la dtae de la ptulcobaiin au Joranul ofcifeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal catnostant l'acquisition de rascianosnece de représentativité.

b) Puor le volet 2, la snpseusion prend efeit à la fin de la période budgétaire en cuors à la dtae de la poaliutibcn au Jurnoal oicfeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cnsatnatot la prtee de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la sssueniopl par l'organisation concernée snot psires en ctmpe dnas la limite du bedugt fixé.

L'acquisition de rnseinasncocoe de représentativité dnas la bahrnce de l'optique-lunetterie de détail par une oistgaairnon sicdlnyaee d'employeurs ou une osotagirnain snailcdye de salariés lui donne dirot au bénéfice de la répartition des fdnos à cempotr de la période budgétaire sauiivne et au puls trad au premeir juor de l'année cilvie qui siut la dtae de la piaotublcin au Jnaourl oieficl de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal castatonnt l'acquisition de rannaonciacsse de représentativité.

Article 6 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision *En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026*

Cet arcocd srea aapllpibce à cptomor du premeir juor du mios ciivl suaivnt la signature.

Les pirtaes saieiragnts s'engagent à daneemdr l'extension du présent acorcd auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la fatoiormn professionnelle.

Il est cclonu puor une durée indéterminée et purora être révisé et dénoncé dnas les cindtooins fixées par les alitreccs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Dans la mseure où cet anvneat s'applique à l'ensemble des eetsrerpnis de la bnhacre oqputie lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des sntupaoltis spécifiques puor les ertsrnpees de monis de ciuanqte salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2026

Cet aevannt aunlne et rmpeclae l'accord du 8 décembre 2004 et ses différents anvtnes (du 8 décembre 2005, 16 février 2006, 6 mras 2008, du 4 décembre 2008, 23 aivr 2009, 11 mras 2010, 20 mai 2021, 24 nevrmobe 2022 et du 17 aivr 2025).

Les oisoringtaans sancielysds de salariés et d'employeurs représentatives dnas la présente ctneoniovn se snot tujroous attachées à développer la négociation ccevoitille au sien de la branche, nmnoemtat puor tnier copmte de l'évolution cttanonse de la profession.

Il est dès lros prau iaslinpnedsbe de dneonr aux inantecss de la profession, les mnyoes fnieanicsr de pvouior mener à bein luer mission, et, notamment, de réaliser un tiaavrl de qualité et un contrôle acrcu de sivui des adorccs au pofrit des erpsrteines et des salariés de la bcarhne professionnelle.

TEXTES SALAIRES

Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires

Article - Accord de salaires minima applicable à partir du 1er avril 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union des Opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.
Syndicats signataires	Confédération française des tirualleavrs chrétiens, fédération des employés, cadres, tcneechinis et aetgns de maîtrise (FECTAM-CFTC), 36, rue de Lagny, 75020 Paris. Union des opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2001

Gllire salariale

Veluar du pinot : 41,40

COEF	COEFF x VP	+ CMPOL	MMNIIA
100	4 140	2 961	7 101
110	4 554	2 550	7 104
115	4 765	2 346	7 111
120	4 968	2 142	7 110
125	5 175	1 938	7 113
130	5 382	1 734	7 116
135	5 382	1 530	6 912
140	4 796	1 326	6 122
145	6 003	1 122	7 125
150	6 210	1 918	7 128
155	6 417	714	7 131
160	6 624	569	7 193
165	6 831	424	7 255
170	7 038	286	7 324
175	7 245	226	7 471
180	7 452	167	7 619
185	7 659	108	7 767
190	7 866	55	7 921
195	8 073		8 073
200	8 280		8 280
205	8 487		8 487
210	8 694		8 694
215	8 901		8 901
220	9 108		9 108
225	9 315		9 315
230	9 522		9 522
235	9 729		9 729
240	9 936		9 936
250	10 350		10 350
260	10 764		10 764
270	11 178		11 178
280	11 592		11 592
290	12 006		12 006
300	12 420		12 420
320	13 248		13 248
350	14 490		14 490
400	16 560		16 560
CAP	5 potnis ... 207		
BEP	10 pinots ... 414		
BP	15 pontis ... 621		

BTS	15 ptonis ... 621
CQP A	5 ptoins ... 207
CQP B	5 pntios ... 207

Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nalanitoe des otcepniiis de Fracne (FNOF) ; Syndicat des oeinticps suos eignsene (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, sevirce et froce de vnete (CSFV) CTFC ; Fédération des svrceeis CFDT.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

Article 1^{er}

Les onstoganrias possneilnefleros d'employeurs et les oatginoniasrs syacindles de salariés représentatives puor la brcnhae de l'optique lueeinttre de détail ont adopté la grlile sllaaraie ci-dessous puor une bsae de 151 h 67 de tviaarl mensuel.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MNUIMIM
100	1 259
110	1 264
115	1 269
120	1 276
130	1 285
140	1 301
150	1 305
160	1 314
170	1 324
180	1 340
190	1 381

Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naaoitnle des oitcpeins de Fcrane (FNOF) ; Unoin des oipnietcs (UDO) ; Sacdiynt des ocipintes suos eginesne (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des sicerevs CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

Les ongnraasoitis pnssreolofilnees d'employeurs et les onaiarnngtsios syeaidnlcs de salariés représentatives puor la bhncare de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la girlle sallraaie ci-dessous puor une bsae de 151,67 heerus de traavil mensuel.

(En euros)

195	1 422
200	1 473
210	1 514
220	1 565
230	1 616
240	1 697
250	1 775
280	1 923
300	2 045
330	2 189
350	2 393
380	2 700

Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les marjnoitoas puor diplômes snot les sivuntas :

(En euros)

DIPLOME	MAJORATION
CAP+	44
BEP+	88
BP+	131
BTS+	131
CQP A	50
CQP B	50
+ Non cbueumlals	

Article 3

La glilre de saralie décrite à l'article 1^{er}srea abpcallpie à cmpoter du 1er juor du mios svauuit la stairunge de présent accord. Liedt aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la diotcrein générale du triaavl et d'une dmanede d'extension auprès de cette dernière.

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 282
110	1 287
115	1 292
120	1 299
130	1 309
140	1 324
150	1 328
160	1 337
170	1 348
180	1 364
190	1 406
195	1 447
200	1 499
210	1 541
220	1 593
230	1 645
240	1 728

250	1 807
280	1 957
300	2 082
330	2 228
350	2 436
380	2 749

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les motriajnoas puor diplômes snot les sueantvis :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP*	45
BEP*	89

Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notlaniae des opitniecs de Fracne (FNOF) ; Sdyancit des oenictpis suos enngsisee (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des sviecre (CFDT).

Article 1er
entre en vieguur à cmtpeor du pemreir juor du mios suaivnt la ptiubolican de l'arrêté ministériel ptnaort eioxnestn
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les oinratnigaoss pfoseolelnirsnes d'employeurs et les osntinoaiargs scenaidyls de salariés représentatives puor la banchre de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la glilre salriaale ci-dessous puor une bsae msulelnee de 151,67 heeurs de travail.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	
100	1 335	
110	1 340	
115	1 348	
120	1 355	
130	1 365	
140	1 385	
150	1 389	
160	1 398	
170	1 410	
180	1 425	
190	1 464	
195	1 510	

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

BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
(*) Non cumulables.	

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

Les osiorgatnanis pfrnllooiesneess d'employeurs et les oanitasgorins sceilaydns de salariés représentatives puor la bhnrcæ de l'optique-lunetterie de détail s'accordent puor itineir la négociation d'une nuelolve glirle de sraeails dès le mios d'avril 2008.

Article 4
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

La glirle de sieraals décrite à l'article 1er srea aapcllbipe à cemptor du pemeir juor du mios svunait la struagnie de présent accord. Ledit acrocd frea l'objet d'un dépôt à la derictoin générale du traavil et d'une dnmadee d'extension auprès de ctete dernière.

200	1 559
210	1 610
220	1 655
230	1 699
240	1 789
250	1 869
280	2 022
300	2 155
330	2 310
350	2 520
380	2 851

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les marojaitnos puor diplômes rnesett les sinaveuts :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION	
CAP*	45	
BEP*	89	
BP*	133	
BTS*	133	
CQP A	51	
CQP B	51	
* Non cumulables.		

Article 2
ernte en viguuer à ctpemor du pmeierr juor du mios sivnaut la pbactiluoin de l'arrêté ministériel ptnroat eixnosten
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dritioecn générale du taavirl et d'une ddemnae d'extension auprès de ctete dernière. Il srea alcpblaïpe à cpeotmr du piemerr juor du mios sivanut la plicabtioun de l'arrêté ministériel ptrnaot extension.

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011

Les ogasiinnortas poilsoeeslnerfns d'employeurs et les oraoitasginns scdalnieys de salariés représentatives puor la brhnae de l'optique-lunetterie de détail cienennovnt de sprimepur les ctifcionees 100 et 120 de la grlile de classification. Ainsi, à coemtp de la dtae d'entrée en vguuier du présent accord, le naïveu d'entrée dnas la glrile de casiilctosifan se siute désormais au ceefiocifnt 110. Par conséquent, les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vguueir du présent aroccd au cneiecioft 100 bénéficient d'une rftiaqluaceiion au cieficfenot 110.

Les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vgeiur du présent aoccrd au cfcfnioieet 120 bénéficient d'une ralqeifticiauon au cfnoefieict 130.

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011

Les ontagationarsis pneseiflnelrooss d'employeurs et les oinrgsainoats sicydenals de salariés représentatives puor la bcanrhe de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la glrile slirlaaae ci-dessous puor une bsae de 151,67 hreues de taavirl mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 400
115	1 410
130	1 420
140	1 427
150	1 431
160	1 440
170	1 452
180	1 468
190	1 508
195	1 555
200	1 606
210	1 658
220	1 705

Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er
Cet acrocd srea aaicblpplle à cpotemr du prmeier juor du mios ciivil suinvat la pbcoiiluata au Joanurl oifeicfl de l'arrêté ministériel ptnarot eonetisxn de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Les oiatningoarss pnfoieeslolsrnses d'employeurs et les oaginaortnsis snaecyilds de salariés représentatives puor la brhnae de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la glrile sillaaare ci-dessous puor une bsae de 151,67 hreeus de tairavl mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 428
115	1 438

230	1 750
240	1 843
250	1 925
280	2 083
300	2 240
330	2 400
350	2 600
380	2 946

Article 3
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les mnontats des mrijntaaos puor diplômes rtmseet inchangés et snot les svatuins :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP (1)	45
BEP (1)	89
BP/BTS (1)	133
CQP technique/CQP crmecmoe	51
(1) Non cumulable.	

Article 4
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011

Cet acrocd srea aibcalplpe à coetmtr du piemerr juor du mios ciivil suanivt la piiuobatcln au Jaornul ofiieicfl de l'arrêté ministériel pntaort etxsenion de celui-ci.

Le présent acorcd est établi en samefmsiufnt d'exemplaires puor qu'un oirgainl siot notifié, conformément aux dispntisioos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chuqae ongiaaoitsrn représentative à l'issue du délai de stginruae fixé du ludni 17 jvnaeir 2011 au 31 jjeanvr 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui corut à cetompr de la dtae la puls taridve de réception nnitfaoit cet accord, il srea déposé, par la ptirae la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une veoisrn sur pepiar signée des peitars et une vsieron sur spruoft électronique, auprès des siveerccs cenautrx du ministère du travail.

Les peatirs sritneaiags snot cvnuonees de demndear l'extension du présent anvaent simultanément au dépôt de l'accord.

130	1 448
140	1 456
150	1 459
160	1 462
170	1 474
180	1 497
190	1 523
195	1 571
200	1 622
210	1 675
220	1 722
230	1 776
240	1 861
250	1 944
280	2 124
300	2 296
330	2 460
350	2 678
380	3 034

Article 2
Cet acrocd srea apcblaiple à cepmotr du pmreier juor du mios ciivil snivaut la plitcuaboin au Jnaorul oifeicfl de l'arrêté ministériel pntorat eiensxtion de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	45
BEP *	89
BP *	133
BTS *	133
CQP technique / CQP commerce	51
(*) Non cumulable.	

Article 3

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil

Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 440
115	1 450
130	1 460
140	1 470
150	1 471
160	1 473
170	1 486
180	1 515
190	1 535
195	1 583
200	1 635
210	1 688
220	1 735
230	1 790
240	1 876
250	1 960

Accord du 5 mars 2015 relatif aux

sui suit la procédure au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de réception notifiée cet accord, il s'applique, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties s'engagent à solliciter de manière conjointe l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

280	2 141
300	2 314
330	2 480
350	2 699
380	3 086

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes sont les suivants :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	47
BEP *	90
Bac pro *	92
BP *	135
BTS *	135
CQP technique / CQP commerce	55
(*) Non cumulable.	

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de réception notifiée cet accord, il s'applique, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties s'engagent à solliciter de manière conjointe l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNOF,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail conviennent de supprimer les salaires minima applicables aux coefficients 150, 170, 190, 200 et 240 de la grille salariale.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160 ; les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180, les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195, les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210, et les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros)

Coefficient	Montant
110	1 485
115	1 555
130	1 585
140	1 645

Accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 47-78A, en métropole comme dans les DOM-COM.

Article 2 - Grille des minima

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

Pour rappel, depuis l'accord de 2015 :

? les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160 ;

160	1 650
180	1 660
195	1 715
210	1 845
220	1 920
230	1 945
250	2 150
280	2 305
300	2 560
330	2 715
350	2 970
380	3 170

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les modifications pour diplômes prévues par la convention collective de l'optique-lunetterie de détail sont supprimées. Elles ont été intégrées dans les salaires minima fixés à l'article 2 du présent accord.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, aucune modification pour diplôme ne sera due.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant enregistrement de celui-ci.

Le présent accord est établi en deux exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque entreprise représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 6 mars 2015 au vendredi 20 mars 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiée de cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès des services du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

? les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180 ;

? les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195 ;

? les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210 ;

? les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

Au regard de la situation économique de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima s'agit d'augmenter de dix pour cent le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants
110	1 540,00 ?
115	1 575,00 ?
130	1 605,00 ?
140	1 675,00 ?
150	1 695,00 ?
160	1 695,00 ?
170	1 705,00 ?
180	1 705,00 ?

190	1 740,00 ?
195	1 740,00 ?
200	1 870,00 ?
210	1 870,00 ?
220	1 950,00 ?
230	1 990,00 ?
240	2 180,00 ?
250	2 180,00 ?
280	2 340,00 ?
300	2 600,00 ?
330	2 750,00 ?
350	3 020,00 ?
380	3 220,00 ?

Article 3 - Formalités de dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	ROF,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM.

Article 2 - Grille des minima
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salaires mensuels versés sur une base annuelle de 12 mois. Au cas où le salaire annuel est versé sur un nombre de mois supérieur à 12, il convient, pour vérifier la bonne application du salaire minimum ci-dessous, de ramener le salaire annuel sur 12 mois. La même règle vaut pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Au regard de la situation économique au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaire minimum s'explique par la concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants en euros
110	1 615 ?
115	1 630 ?
130	1 640 ?
140	1 710 ?

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 23 janvier 2020 au vendredi 7 février 2020 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de réception notifiée cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont un versé sur papier signé des parties et un versé sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties s'engagent mutuellement à demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les représentants saouix de la branche de l'optique-lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2019, et se sont accordés sur la rétroaction des salaires minima de la branche.

150	1 730 ?
160	1 730 ?
170	1 740 ?
180	1 740 ?
190	1 775 ?
195	1 775 ?
200	1 910 ?
210	1 910 ?
220	1 990 ?
230	2 040 ?
240	2 235 ?
250	2 235 ?
280	2 395 ?
300	2 660 ?
330	2 815 ?
350	3 090 ?
380	3 290 ?

Article 3 - Formalités de dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 17 mars 2022 au jeudi 31 mars 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de réception notifiée cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont un versé sur papier signé des parties et un versé sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties s'engagent mutuellement à demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet accord a pour vocoiatn de s'appliquer à l'ensemble des eesinetrrps de la barnche otiupqe lnretuitee de détail, en métropole comme dnas les DROM-COM. (1)

Au reragd de la staiiuotn coetunirnrlacle au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de saaliers mnmiia sierat fcuetar de dossiitorn de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mereuss prévues par le présent acrcod sleon que l'entreprise emploie puls ou mions de 50 salariés.

Le présent aocrd s'applique dnoc iecinmmdtintset à tuos les salariés des eeeirnstrps ravlenet de la cnttiooevn ccttlviole de l'optique-lunetterie de détail, qeul que siot l'effectif de luer employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpest du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du tiraval qui prévoit que les cevoniotnns et acrdocs dnoc le camhp est noatanil snot aiaplebppls aux sulees collectivités d'outre-mer seavniuts : Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

Article 2 - Minima de salaires

Par exception, les cleoonns intitulées « Minmia 2 » n'entreront quant à eells en vuueigr qu'au juor de l'entrée en vuugeir de la glirle de ctiaicilassfoin en dtae du 7 avirl 2022, en leiu et pacle de la clnnooe « Mttannos 1 ».

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les saairels mnmiia sivntaus ont été fixés sur la bsae d'une durée de tiraavl à temps plein, à soiavr une durée mellesnue de tvriaal de 151,67 heures.

Ils crdepnosrneot :

? d'une part, à la cclstfiaoisain des emlipos en veuigur au monemt de la siatgunre de cet arccod (cf. ciocefftnies 1 et mnimia 1) ;
? d'autre part, à la ciaasfctiilolsn des elmopis en aalctpoiipn de l'avenant signé le 7 avirl 2022 étendu le 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023) (cf. ceiniocetffs 2 et minima 2).

Pour la détermination de la rémunération à prrdene en cotpme puor la vérification du rscpeet de ces mnimia de branche, les preims aanyt le caractère de rsumemnreeobt de frais, la pimre de transport, la rémunération des hueres supplémentaires ou complémentaires, et le cas échéant les pemirs de 13e mois, de même que les seomms versées au ttrie de l'intéressement et de la pcaiiparoitnn ansii que la prime d'ancienneté visée à l'article 32 de la cotnevnoin coveltlice snot expressément eucxels de la rémunération à perrdne en considération.

(En euros.)

Dans le cdrae de la négociation sur les salaires, les pieraraents socuaix de la brnhace de l'optique lteetrinue de détail se snot réunis à pulsierus respresis dpueis nebromve 2021, et se snot accordés sur la rrvstieeoalain des siaelras mimina de la branche.

Coefficients 1	Minima 1
110	1 830
115	1 850
130	1 850
140	1 870
150	1 900
160	1 900
170	1 900
180	1 930
190	1 950
195	1 950
200	2 000
210	2 000
220	2 150
230	2 250
240	2 315
250	2 315
280	2 455
300	2 850
330	2 850
350	3 115
380	3 400

Pour la glirle de cictsisiaaolfn signée le 7 avirl 2022 et étendue par arrêté du 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023)

(En euros.)

Coefficients 2	Minima 2 Non penfiosseonlrs de santé
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850
3.5	3 115
3.6	3 400

(En euros.)

Pour la glirle de cilsiaoaafstcin en vuugeir à la suanigtre de l'accord

Coefficients 2	Minima 2 Professionnels de santé
A	1 935

B	2 010
C	2 060
D	2 135
E	2 195
F	2 300
G	2 400
H	2 500
I	3 000
J	3 400
K	3 700

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet anevant est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet arcocd srea abicplplae à ctempor du peermir juor du mios civil snaiuyt la ptcabioluin au Jnroual oeiciffl de l'arrêté ministériel prtonat entxieosn de celui-ci.

Par exception, les coelnnos intitulées « Mimina 2 » n'entreront qnaut à elels en vuugeir qu'au juor de l'entrée en vuugeir de la

grille de coftaiiailcssn en dtae du 7 aivr 2022, en leiu et place de la cnonole « Mtotnnas 1 ».

Le présent acrcod est établi en saisffmunemt d'exemplaires puor qu'un oinagril siot notifié, conformément aux diotsnspois de l'article L. 2231-5 du cdoe du tavrial à chque oaanitgiosrn représentative à l'issue du délai de srgatunie fixé du 14 au 26 serbepmte 2023.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui curot à ceomtp de la dtae la puls tiardve de réception nonfaiitt cet accord, il srea déposé, par la ptarie la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vosiren sur peaipr signée des paetris et une veoisrn sur srpupot électronique, auprès des scrviees cutnarex du ministère du travail.

Les parteis seiaticrangs snot cnvnooeus de ddeanmer l'extension du présent ananvet simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arcocd a puor oejbt de raselioevrr les sireaals mniima de la bancrhe optique-lunetterie de détail, dnot cteanris neuuvax snot inférieurs au saralie mimnuim itionosreepersnfnl de ccrasonsie (Smic), puor sa citssiafcailon actuelle, et puor les mniima de la ciilisoafcatsn prévue par l'avenant n° 8 à la cvoitoenn ctllovciee signée le 7 aivr 2022.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 octobre 1986

En vigueur en date du 14 déc. 1986

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eleympuros et tuos les salariés corimps dnas son chmap d'application, à l'exclusion de cuex qui snot liés par la coeonnivtn colivctele nntolaiae du prnsenoel des oremsniags mistauuelts du 2 février 1954 modifiée, les dopnostsiis de la ctooevnnin cllicoetve naantloie de l'optique-lunetterie de détail (cinq annexes) du 2 jiu 1986, à l'exclusion :

- des teems : " y crimops les entrerepsis n'ayant pas puor obejt uuqnie la vetne des aeilcrts d'optique-lunetterie " fauignrt à l'article 1er ;

- des tmeers : " de 9 mios miaxmum " fraungit au peremir alinéa du phgaarrape A de l'article 2 ;

- du tmree : " sratingaies " fnrugiat au sixième alinéa de l'article 5 ;

- de la dernière psrahe du pmieer alinéa de l'article 6 ;

- du mrbmee de pahsre : " suaf dnas le cas où l'appartenance... " fngiurat au huitième alinéa du phrpgaaare B de l'article 9 ;

- des trmees : " à crecunnrocroe de 3 p. 100 de l'effectif salarié occupé dnas l'entreprise " fagruint au onzième alinéa de l'article 10 ;

- des tremes : " au secrétariat du ceonisl de prud'hommes du département de la Siene " fuainrgt à l'article 41 ;

- des termes : " snas que clea psisue être considéré comme un lemeceincnit " frnguait au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4.

L'article 3 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L.

ARRETE du 21 juillet 1988

En vigueur en date du 30 juil. 1988

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emperyouls et tuos les salariés compris dnas le camhp d'application, tel qu'il a été étendu par l'arrêté susvisé, de la covtnnieon cectivlloe natalione de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiu 1986, les dsisnootiips des anavetns du 24 mras 1987 et du 19 arvil 1988 à la contvoeinn cticieollve susvisée, à l'exclusion :

- du dreennir alinéa de l'article 4 ;

- de l'expression " de l'article L. 323-19 " figanrut au onzième

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

511-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

L'article 19 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve de l'application des aectlrts L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Le dereinr alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4, troisième alinéa, du cdoe du travail.

L'article 33 est étendu suos réserve de l'application des aercilts L. 122-14 et stiuavns et de l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Les duex preeirms alinéas de l'article 37 snot étendus suos réserve de l'application des altiecrs L. 122-14 et suavntis du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4 snot étendus suos réserve de l'application des airtcles L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.
Article 2

L'extension des efftes et sacintons de la cenoitnovn ctelclovie et de ses aennexs susvisées est fiata à dater de la piaobtucln du présent arrêté puor la durée resantt à criour et aux ctodoniins prévues par liatde convention.

Article 3

Le ditecurer des reoailtns du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea punlié au Jnorual oefificl de la République française.

alinéa de l'article 10 et du treizième alinéa de ce même alircte ;

- de l'expression " à cnitdioon d'en prévenir son eelpmyour six mios à l'avance " funraigt au piermer alinéa de l'article 22 ;
- de cttee même eoepissxrn firgnuat à l'article 7 de l'annexe 3 et à l'article 7 de l'annexe 4.

Le deuxième alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 3 et le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail.

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eolrprmyeus et tuos les salariés crpomis dnas le cahmp d'application de la convinoetn cclviolete niataonle de l'optique-lunetterie de détail du 14 jiu

1956, les dnpsooitssi de l'accord du 29 juin 1988 irvnteneu dnas

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

Snot reudens obligatoires, puor tuos les elyompsones et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la ciovtenonn ctviceole nianloate de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les doiinpsstios de l'accord du 12 décembre 1988

ARRETE du 4 mars 1991

En vigueur en date du 15 mars 1991

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les epymourles et tuos les

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eypouelrms et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la conienvton cciveltloe noainltae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dnoiosstips de l'avenant du 10 jeivnar 1994 (Salaires minima) à la ctvneoon cotceilvle susvisée.

Art. 2

ARRETE du 24 octobre 1995

En vigueur en date du 4 nov. 1995

Artice 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eoyrempuls et tuos les salariés cpiorms dnas le camhp d'application de la cioevnntn ccelvotle nonaliate de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dssointpiois de l'accord du 28 nmebrove 1994 reiatlf aux priorités et aux ojicetfbs de la fooriamtn pionnoseflrsee conclcu dnas le cdare de la cntvneoon ctveicllloe susvisée, à l'exclusion des dsnpiotioss :

- des deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas de l'article 4 ;

- des mtos : " et des blinas de compétence réalisés puor des jeneus bénéficiaires de ces ctonarts " fguranit au dneierr alinéa de l'article 5 ;

- de l'article 6 ;

- du denerir alinéa de l'article 7.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dioiintpsoss de l'article L. 952-2 du cdoe du

le cadre de la cneovnotn cltvloceie susvisée.

ivreenntu dnas le carde de la cionnovetn clilvecote susvisée, à l'exclusion du onzième alinéa de l'article 10.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'article L. 132-12 du cdoe du tarvial tel qu'il résulte de la loi n° 89-549 du 2 août 1989.

salariés crimpos dnas le cahmp d'application de la cvnioneton cttlacieove niotnlaae de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les diitpsiosons de l'accord du 7 décembre 1990 iennvretu dnas le crdae de la ctvneoon covcleitle susvisée.

L'extension des efftes et snonicats de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pbiaiulcotn du présent arrêté puor la durée rstneat à criour et aux cnoidntios prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le directur des ralnitoe du tavair est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oiffeicl de la République française.

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bietluln oeffciil du ministère, fcsaclue Cnonventios coveleticls n° 94-11 en dtae du 7 juin 1994, dinbioplse à la Dteicirn des Ironuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 36 F.

travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application des dnsistoipois des arleicts R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Artlcie 2

L'extension des eteffs et sioatnncs de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la plbcoauitn du présent arrêté puor la durée reantst à courir et aux cntdonoiis prévues par l'accord précité.

Arclite 3

Le derciuter des rniloaets du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oefciifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Biluetln ofeciifl du ministère, filcucsae Cnenivnoots coitlclvcs n° 94-51 en dtae du 28 jnaievr 1995, dbopnsliie à la Detrciion des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pirs Ceedx 15, au pirc de 37 F.

NTOA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) sipupmre une esuclxion et ajtjoue une réserve.

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Altrice 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux obligations de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion :

- de l'article 6.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté prendra effet à compter de sa publication, pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Le directeur du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 9 avril 1999

En vigueur étendu en date du 20 avr. 1999

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord Social du 15 octobre 1998 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 99-07 en date du 2 avril 1999, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 21 mai 1999

En vigueur en date du 6 juin 1999

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclue dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase du paragraphe 1 de l'article 2.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-07 en date du 2 avril 1999, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 6 mars 2000

En vigueur en date du 16 mars 2000

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions du décret du 19 janvier 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal Officiel* n° 99/50 en date

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 29 mai 2000 portant autorisation de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000 conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 29 mai 2000 portant autorisation de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000 conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 22 novembre 2004

En vigueur en date du 11 déc. 2004

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 25 mai 2004 sur les salaires conclues dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

du 14 janvier 2000, relative à la détermination des Janvaires officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et stipulations des accords susvisés est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'expiration et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal Officiel* n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000 (pour l'accord du 25 avril 2000) et n° 2000/26 en date du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), dans le *Journal Officiel* de la République française, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et stipulations des accords susvisés est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'expiration et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal Officiel* n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000 (pour l'accord du 25 avril 2000) et n° 2000/26 en date du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), dans le *Journal Officiel* de la République française, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'expiration et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, *Journal Officiel* n° 2004/26, dans le *Journal Officiel* de la République française, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Acritle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les euompelrys et tuos les salariés corpims dnas le camhp d'application de la cinooenvtn cielcotvle naanotlie de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jveniar 1998, les dnopiossiits de :

- l'accord du 8 décembre 2004 pnatort création d'un fndos de fninecnmaet du paritarisme, conclcu dnas le carde de la covnonetin clioecvltte nnoalatie susvisée. L'article 3 (recouvrement de la contribution) est étendu suos réserve qu'en alcopiaiptn des dopsiisotnis de l'article L. 961-12 du cdoe du tviraal l'organisme parritaie clelteocur arusse la cocellte de cttee cribnttoiuon suos frmoe d'une comptabilité séparée ;

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Ailtrce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elmpuoyres et tuos les salariés cmirops dnas le chmap d'application de la coinoevtnn cclivotele nanailote de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jeanivr 1998, les doisiisptons de l'accord du 21 avirl 2005, reaitlf à la fatiroomn professionnelle, colncu dnas le crade de la cotinnevon cletcovlie natalaoe susvisée.

Au drineer alinéa du cratpihe VII (Dispositions rtivlaees au droit iivudendil à la formation), les temres : " ou d'une période de pnisoselnoiiafatosrn " snot elucxs de l'extension cmome étant cnitorreas aux dtiisoisnpos de l'article L. 982-4 du cdoe du travail.

Le deinrer alinéa du crphaite VIII (Validation des acqius de l'expérience) est eclxu de l'extension comme étant crirotane aux dsipiitonsos des artilces R. 964-1-2-II et R. 931-37 du cdoe du travail.

L'article 4-2 (Rémunération des bénéficiaires de ctnoatrs de professionnalisation) du cipatrhe IV est étendu suos réserve de l'application des dniositipsos de l'article L. 981-5 du cdoe du

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

Arilcte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les elmoyrueps et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application de la cnooietvnn coiltvcele ntalianoe de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jnaevir 1998, les doiioitpsnis de l'avenant du 17 nbmoerve 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 ptaornt création d'une csoosimmin praiirtae

- l'accord du 3 jün 2005 rtialef aux salerias conclcu dnas le carde de la cnvnoeiton cclletoive ntoinalae susvisée.

Acrilte 2

L'extension des eteffs et sicaotnns des aodcrs susvisés est fitae à deatr de la piluictabon du présent arrêté puor la durée retsnat à ciuror et aux contidonis prévues par ltedsis accords.

Acitltre 3

Le deictreur des rantleois du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl offiicel de la République française.

Nota. - Les teetxs des acdcors susvisés ont été publiés au Bltuilen ofifeicl du ministère, falscucie ceoonintvns celvtioelcs n°s 2005/4 et 2005/31 dipsboleins à la Dtiiorcen des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc unitriae de 7,50 euros.

travail.

L'avant-dernier prhaarpge du ctahripe VIII (Validation des aicqus de l'expérience) est étendu suos réserve de l'application des dssipiotnis de l'article L. 900-1 du cdoe du travail.

Au crthpie XV (Ressources), les dsopositins cnranenoc la cotrnuiibton des etrsrpneis ocauncpt dix salariés et puls snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du cdoe du tvraail dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

Arilcte 2

L'extension des effets et saicnntos de l'accord susvisé est faite à daetr de la putlciabon du présent arrêté puor la durée reantst à cruiror et aux coontidnis prévues par lidet accord.

Ailcrte 3

Le deecruitr des rotnelis du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl ocieffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blteliun offiicel du ministère, fcsciaule cvntnoeinos ccoeelvtls n° 2005/26, dnbilipose à la Dorcietin des Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

naialnote de l'emploi et de la foiatromn professionnelle, ccnlou dnas le cdare de la cvnoienotn ctlecolvie nailatone susvisée, à l'exclusion du mot " qinlnqueune " fagniurt au dnieerr treit du pmereir alinéa de l'article 5 cmome étant crioartne aux dipnsitosios de l'article L. 934-2 du cdoe du travail.

Alrtcie 2

L'extension des eteffs et stnaoncis de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la ptluiacoibn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à

cuorir et aux ctiidonons prévues par liedt avenant.

Airclte 3

Le decrtiuer général du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oficiel de la République

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Artcile 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eyuprlomes et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la cnoevtionn cltievcloe nlnoiatæ de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 javeinr 1998, les diioinpostss de l'avenant du 16 février 2006 maniodift les aetilcrs 4 et 5 de la cvoeoitnnn cvoceiltle nionaltæ susvisée.

Arltcie 2

ARRETE du 4 janvier 2007

En vigueur en date du 13 janv. 2007

Aitlcrc 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eymrepulos et tuos les salariés cmpiros dnas le cahmp d'application de la cnevtioon clveicolte nnlaatoie de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jaevinr 1998, les dstoiinopsis de l'accord du 14 smepbtre 2006 ritalef aux sarleias cnlcou dnas le carde de la coiotnnven collctieve nlatnaioe susvisée.

Atcrile 2

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Altcire 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les erlpyeuoms et tuos les salariés crpmois dnas le champ d'application de la cevniotnon civcollete notinalæ de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jnvæir 1998, les dsopitiions de :

- l'avenant du 8 décembre 2005 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fdnos de fncenæinmt du paritarisme, mfodiinat l'article 3, clncou dnas le crade de la ciotnovenn ctolvcelie ntnailoæ susvisée ;

- l'avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fndos de fecnnnaimt du paritarisme, mnfadiiot l'article 5, colncu dnas le carde de la coevointnn cetillcove naailotne

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beulilt n oifcefil du ministère, fsauiclce cnovntonies ccvilletoes n° 2006/2, dsbpilinoe à la Dcoiriten des Juraunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

L'extension des eetffs et sonitnacs de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la potuicblan du présent arrêté puor la durée rnsatet à cuorir et aux ctndnoiois prévues par liedt avenant.

Aticrle 3

Le drierutcer général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oicffeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun ofeiifcl du ministère, fuaclsice connnivetos ccetoellivs n° 2006/15, dpsoblniie à la Ditcorein des Janrouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

L'extension des effets et snicanots de l'accord susvisé est fiæte à dtear de la pcilouaibtn du présent arrêté puor la durée rtanset à criur et aux ctiinonods prévues par leidt avenant.

Aiclrte 3

Le dcrtiueur général du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oecfiifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvivé a été publié au Btliulen oieficfl du ministère, fcisulcae coneinovtns ceiocvlelts n° 2006/44 dliipbnose à la Drtcieoin des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex, au pircx utiiarne de 7,61 euros.

susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et stncoains des aatnevns susvisés est faite à dtear de la pliautcbion du présent arrêté puor la durée rnatest à crouir et aux cooitndins prévues par ldsetis avenants.

Article 3

Le deuircter général du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl ofiefcil de la République française.

Nota. - Les txeets des anaevtns susvisés ont été publiés au Bltliuen ofceifil du ministère, feliausccs ctnneniovos cellicetvos n° 2006/8 et n°s 2006/15 dniboilspes à la Dcioiertn des Jnoaurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx urintaie de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à

l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0191 du 5 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de

détail (n° 1431)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 relatif à la transformation du CQP « Opti-vision » en Titre « Opticien Spécialisé » à l'accord du 26 mai 2016, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant du 16 juin 2020 modifiant l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et l'accord du 1er décembre 1998 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Les certifications suivantes du nouvel article 5-3 tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Titre Assistant(e) technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP21703) ;
- Titre Responsable en Réfraction en Equipement Optique (RREO) (niveau 6, code RNCP6963) ;
- Licence Professionnelle -Santé spécialité Métiers de l'optique (niveau 6, code RNCP6106) ;
- Licence Professionnelle mention Santé, spécialité Optique et Lunetterie (niveau 6, code RNCP23217) ;
- Licence Professionnelle Optométrie et Basse Vision (niveau 6, code RNCP20313).

Les termes « et de restauration » du nouvel article 5.5 tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0132 du 9 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de :

- l'avenant du 13 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des principes jurisprudentiels établi par la Cour de cassation concernant le changement du lieu de travail.

L'article 37 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail. Le second alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 modifié et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

- l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.

- l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 23 janvier 2020 relatif au diplôme « Opticien spécialisé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/42, 2020/48 et 2021/07, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 9 août 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0187 du 13 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord

du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.