

---

# Photographie professionnelle

BROCHURE JO 3150

IDCC 3168

## Convention collective nationale du 13 février 2013

[Étendue par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

UNSA - Spectacle et Communication

Confédération Autonome du Travail (CAT)

UNSA FCS

### Dispositions générales

#### Préambule

Les partenaires sociaux ont voulu réviser la Convention Collective Nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, étendue par arrêté du 17 janvier 2001 JORF 26 janvier 2001, afin de la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 13 février 2013, les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui se substitue de plein droit à la Convention Collective du 31 mars 2000

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, annexes rattachés à la Convention Collective Nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000 sont désormais rattachés à la Convention Collective Nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

## Chapitre I Clauses générales

### Article 1er Objet de la Convention

La présente convention collective est conclue en application des dispositions L. 2221-1 et suivants du code du travail.

### Article 2 Champ d'application

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire national y compris dans les Départements d'Outre-Mer et les collectivités territoriales de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant à titre principal les activités suivantes :

## Activités photographiques : 74.20 Z

Cette sous-classe comprend	Cette sous-classe comprend aussi
<ul style="list-style-type: none"><li>- la production photographique réalisée à titre commercial ou privé :<ul style="list-style-type: none"><li>. photographies d'identité, photographies de classe, de mariage, etc.</li></ul></li><li>. photographies publicitaires, d'édition, de mode, à des fins immobilières ou touristiques<ul style="list-style-type: none"><li>. photographie aérienne</li></ul></li><li>. réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions, etc.</li><li>- le traitement des films :</li><li>. développement, tirage et agrandissement de photos ou de films réalisés par les clients<ul style="list-style-type: none"><li>. laboratoires de développement et tirage de photos et de films</li><li>. boutiques photos avec développement en une heure</li><li>. montage de diapositives</li></ul></li><li>. copie, restauration et retouche de photographies</li><li>- activités de photojournalistes indépendants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- le micro filmage de documents</li></ul>
Cette sous-classe ne comprend pas	
<ul style="list-style-type: none"><li>- le traitement des films relevant de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z)</li><li>- l'information cartographique et spatiale (cf. 71.12B)</li><li>- l'exploitation de cabines fonctionnant en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z)</li></ul>	

La convention collective des professions de la photographie a pour vocation de s'appliquer à tous les métiers de la photographie, quel que soit le support utilisé à l'occasion du tirage, du développement et plus généralement de la transposition des photographies sur différents supports.

Les nouveaux procédés et supports de transposition de l'image s'inscrivent dans l'évolution de notre profession et entrent pleinement dans le champ d'application de la convention collective qui tient compte des évolutions technologiques qui ont eu un impact sur les procédés de développement et de tirage des photographies. Ces tirages sont transposés sur de multiples supports en fonction des attentes de la clientèle (papier classique ou papier photo, pouvant être reliés sous forme d'albums ou de livres photo, agrandissements, clefs USB, t-shirts, sous-verres etc..).

## Autres commerces de détail spécialisés divers : 47.78 C

Cette sous-classe comprend	Cette sous-classe comprend aussi
<ul style="list-style-type: none"><li>- le commerce de détail de matériel photographique et de matériel de précision</li></ul>	

### Article 3

#### Durée - Dénonciation

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de sa signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une période indéterminée.

### Article 4

#### Révision

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail selon les cas.

La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivants la date d'envoi de la lettre de notification.

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

### Article 5

#### Mise en harmonie

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

---

## **Article 6**

### **Avantages acquis**

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement à sa date d'application par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ces clauses remplaceront les dispositions correspondantes des contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les intéressés.

## **Chapitre II**

### **Droit syndical et institutions représentatives**

#### **Article 7**

##### **Liberté d'opinion - Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du Livre I du code du travail.

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

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

— À l'adaptation du poste du salarié élu du personnel ou mandaté par une organisation syndicale. À cette fin, le temps et la charge de travail du salarié seront aménagés en fonction des absences liées à l'exercice du ou des mandats (délégation, réunions, déplacements). De la même manière les objectifs fixés au salarié devront tenir compte des absences liées aux mandats exercés.

— À l'adaptation de la rémunération du salarié élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale. En effet, le temps consacré par l'élu ou le représentant d'une organisation syndicale ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié concerné. L'employeur devra assurer au salarié mandaté une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : lorsque la rémunération comporte une part variable individuelle (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il sera tenu compte des absences liées à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.

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

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

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

#### **Article 8**

##### **Autorisations d'absences**

##### **Autorisations d'absences rémunérées.**

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

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

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

---

*au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.)* sera représentée au maximum par trois salariés d'entreprise, en plus du permanent syndical.

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

- transport = tarif S.N.C.F, seconde classe (avec éventuel supplément),
- repas = 6 fois le minimum garanti,
- hôtel = 25 fois le minimum garanti.

Des congés seront accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

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

#### **Autorisations d'absences non rémunérées.**

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

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

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

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

Ils fourniront une attestation justifiant leurs participations aux réunions.

### **Article 9 Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications des syndicats, des délégués du personnel et des autres institutions représentatives. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau d'affichage dans chacune des établissements de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer du bon affichage des communications syndicales.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, en tout état de cause, dans les passages les plus fréquentés, hors de la vue de la clientèle. Ils seront utilisés selon la législation en vigueur.

### **Article 10 Délégués du personnel**

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués du personnel informeront leur responsable hiérarchique dès l'instant où ils quitteront leur poste de travail.

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ou par les représentants des organisations syndicales lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

### **Article 11 Comité d'entreprise**

Toutes les questions relatives aux comités d'entreprise sont régies par les textes en vigueur ainsi que par la présente convention. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-44 du Code du travail, les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

---

Le financement de la formation économique est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise pourront prétendre à une formation de 5 jours ouvrables à la suite de leur élection. Cette formation sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les comités de groupe sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

Les comités centraux sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2327-2 et suivants du code du travail.

## **Article 12**

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

Les CHSCT sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées à l'article L. 4614-5 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mandats pendant quatre ans.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier à sa demande à l'occasion de son premier mandat d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de cinq jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel. Cette formation est renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans. La durée de cette formation ne peut excéder trois jours.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

En plus des inspections prévues à l'article L. 4612-4 du code du travail, chaque membre du CHSCT, bénéficie de deux déplacements par an afin de procéder à des visites sur les lieux de travail.

Les membres du CHSCT informent leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible, avant de quitter leur poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

## **Article 13**

### **Prévention - Hygiène - Sécurité**

L'employeur devra organiser des actions de formation pratiques et appropriées en matière de sécurité et dispenser une information destinée aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité qu'ils encourent du fait de leur activité et sur les mesures prises pour y remédier, conformément à la législation en vigueur.

Notamment, l'employeur devra organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des nouveaux salariés lors de l'embauche, des salariés qui changent de poste de travail ou de technique, des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail lorsque le médecin du travail en fait la demande, des travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Dans tous les cas, la formation dispensée devra tenir compte de la formation, de la qualification et de l'expérience professionnelle du salarié.

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de même, en cas de constatation de défaut dans les systèmes de protection est en droit de se retirer de cette situation, et doit, en tout cas, la signaler le plus rapidement à l'employeur.

---

## **Chapitre III**

### **Le contrat de travail**

#### **Article 14**

##### **Embauche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les futurs employeurs font connaître leurs besoins en personnel au pôle emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauche :

- une pièce d'identité ou pour l'étranger assujetti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus aux articles L. 5221-2, R. 5221-1 et suivants du code du travail,
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle,
- sa carte de sécurité sociale,
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

#### **Article 15**

##### **Période d'essai**

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

- pour les employés de 2 mois,
- pour les agents de maîtrise et les techniciens de 3 mois,
- pour les cadres de 4 mois.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais à titre exceptionnel les parties pourront convenir d'une période d'essai supplémentaire :

- d'un mois pour les employés,
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 2 mois pour les cadres.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1 — Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2 — Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3 — Deux semaines après un mois de présence ;
- 4 — Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier verse au salarié une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

#### **Article 16**

##### **Visites médicales**

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, et ensuite, au moins tous les 24 mois en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-22 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical

---

de reprise du travail, au plus tard dans un délai de huit jours, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence pour cause de congé de maternité,
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, maladie ou d'accident non professionnel,

### **Article 17** **Contrat de travail**

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Devront obligatoirement y figurer :

- Le poste occupé,
- La qualification et la classification professionnelle,
- Une information portant sur le nom de cette convention collective, et le cas échéant celle de l'entreprise,
- La durée de travail
- La rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif,
- Le lieu de travail,
- La durée de la période d'essai,
- Une information portant sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste,
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes etc...)
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

### **Article 18** **Contrats saisonniers**

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

- Du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues liées aux événements familiaux,
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues de la photographie scolaire.

Et de façon générale, dans les zones touristiques dont l'activité est étroitement liée aux saisons ou dont l'activité est accrue du fait de la saison, les entreprises pourront proposer des contrats saisonniers uniquement dans la filière prise de vues et dans les régions montagneuses pour la période d'hiver et les zones côtières ou à forte affluence touristique pour la période d'été.

Le contrat saisonnier ne peut en aucun cas se substituer aux cas habituels de recours au contrat à durée déterminée.

Il devra spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance et le montant de la rémunération et de ses diverses composantes, y compris les primes et accessoires du salaire.

Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié bénéficiera de tous les avantages acquis aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la présente convention qui ne sont pas liés à une condition d'ancienneté.

Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute due au salarié.

### **Article 19** **Modification du contrat de travail**

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai d'un mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

---

L'accord du salarié doit être exprès, il doit y avoir consenti de manière explicite.

En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de ce refus qui rendait impérieuse la modification proposée et refusée.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. La lettre de licenciement devra faire état du refus de modification de son contrat par le salarié et du motif objectif ayant conduit l'employeur à proposer cette modification au salarié.

## **Article 20**

### **Indemnités de déplacement**

Le paiement de tous les frais préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la charge de l'employeur.

Les voyages par voiture personnelle qui, au terme de la présente convention sont à la charge de l'entreprise, seront indemnisés suivant le barème généralement admis par le Ministère des Finances dans la limite de 7 C.V au plus.

## **Article 21**

### **Changement de résidence - Mobilité**

Les parties signataires constatent l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés mais conscientes de la diversité des situations et des difficultés d'application, expriment leur volonté par la présente convention de définir un nombre d'éléments favorisant sa mise en œuvre.

La mobilité à titre individuel s'entend comme la mutation du fait de l'employeur, d'un établissement à un autre situé en France métropolitaine, appartenant à la même entreprise et entraînant le changement de résidence du salarié.

Cette mobilité constitue dans un certain nombre de cas soit un développement de carrière soit un élément de maintien de l'emploi dans le cadre de restructuration ou de transfert d'activité.

Si la nature du ou des postes à pourvoir le permet, il sera fait appel en priorité aux volontaires remplissant les conditions requises.

Dans tous les cas, l'employeur tiendra compte du contexte familial des salariés à l'occasion de leur mutation et notamment des situations particulières des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

Pour tout déménagement, il sera soumis au préalable et pour accord un devis à l'employeur.

Le salarié postulant aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit).

Le salarié recevra une attestation préalable de la part de son employeur, précisant la nature et le montant de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au montant de la prime versée par la Caisse d'Allocations Familiales, la Caisse d'Allocations Familiales versera la différence au salarié.

D'autre part, en cas de demande de l'employeur de changement de lieu de travail impliquant un changement de résidence, un délai de réflexion de 30 jours est prévu pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais, préalablement déterminés, seront à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une mutation est envisagée, il est procédé à une information préalable dans le cadre d'un entretien portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la rémunération, la qualification.

En dehors des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de proposer un poste de même niveau. Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite dans les meilleurs délais. Le salarié pourra visiter les locaux de travail.

À cette occasion, une information sera donnée sur l'environnement, notamment les écoles, les transports et le logement.

Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

Les clauses des alinéas suivants ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.



---

Dans les cas de changement de lieu de travail sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du salarié ne pourront être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, verrait son contrat de travail résilié pour cause de force majeure, de licenciement économique ou de départ à la retraite, dans un délai de six mois, ou de douze mois pour les salariés ayant des personnes à charge, à compter de sa date de changement d'affectation, aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu dans la limite d'une distance équivalente. Le remboursement porte sur les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) ainsi que les frais de déménagement.

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) seraient à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article précédent intitulé «Indemnités de déplacement», dans le délai de six mois à compter de sa date de changement d'affectation.

## **Article 22**

### **Modification de la situation juridique de l'employeur**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1° - Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.

2° - Si ce changement comporte une diminution matérielle de la situation, l'intéressé disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

## **Article 23**

### **Ancienneté dans l'entreprise**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

— le temps passé au sein de l'entreprise y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée, si une embauche en contrat à durée indéterminée est proposée dans les 30 jours qui suivent la fin de ces contrats temporaires ou de ces contrats à durée déterminée.

— les périodes militaires obligatoires,

— les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de trois ans,

— les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle,

— les suspensions pour congés maternité et congés d'adoption,

— les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :

— congés à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100 %

— congés à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50 %

— les suspensions pour congés formation.

— Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

Démission pour élever un enfant (L. 1225-67 du code du travail).

En cas de réembauche dans l'année qui suit la rupture de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ, sera maintenue.

## **Article 24**

### **Prime d'ancienneté**

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

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

La prime d'ancienneté de chaque salarié est calculée par l'application de pourcentages sur le salaire minimum conventionnel qui ne peut être inférieur au SMIC (pour connaître le montant de la prime d'ancienneté, il convient de se reporter au tableau en annexe).

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que prévus par le tableau en annexe qui prévoit une

---

majoration des taux allant de 2 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 10 % après 15 ans de présence effective. Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire. Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

#### **Article 25** **Égalité professionnelle des salariés**

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

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

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes et «classifications» de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

#### **Article 26** **Salaires minima**

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

Le salaire minimum de chaque coefficient hiérarchique est négocié chaque année par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un accord.

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

- des majorations relatives à la durée du travail,
- de la prime d'ancienneté s'il y a lieu,
- des gratifications exceptionnelles,
- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais,
- de la prime annuelle de 13<sup>ème</sup> mois, s'il y a lieu,
- de la prime de participation, s'il y a lieu.

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

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

#### **Article 27** **Bulletin de paie**

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

- 1 : Les nom, prénom et adresse du salarié.
- 2 : Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF.
- 3 : La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées.
- 4 : L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.
- 5 : Le nom, l'emploi et la position dans la classification conventionnelle du salarié.
- 6 : La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures faisant l'objet d'une majoration, et le taux horaire.
- 7 : La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations.

---

8 : Le montant de la rémunération brute.

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

10 : La nature et le montant des cotisations salariales.

11 : La nature et le montant des cotisations patronales.

12 : Éventuellement, la nature et le montant des autres déductions.

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

14 : Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

15 : La date du paiement.

16 : Les dates et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

17 : Le montant soumis à imposition.

18 : En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

### **Article 28**

#### **Absences**

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

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

### **Article 29**

#### **Disponibilité de la convention collective**

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

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

La personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur lorsqu'il existe et des consignes de sécurité qui seront affichées.

## **Chapitre IV**

### **Emploi et dispositions particulières**

#### **Article 30**

##### **Remplacement temporaire**

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

#### **Article 31**

##### **Promotion**

Les parties contractantes étant animées du désir de favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de poste définitivement vacant, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à 5 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

En cas d'arrêt ou de non poursuite de cette période probatoire à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'employeur ou le salarié devra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'arrêt ou la non poursuite de la période probatoire.

---

## **Article 32** **Emploi des travailleurs handicapés**

### **Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'aménagement des conditions de travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, les parties signataires marquent leur volonté commune de susciter une actions volontaire pour favoriser l'insertion, la réinsertion et les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans la perspective du développement de l'évolution technologique, l'objectif de la présente convention est donc d'inciter les entreprises à utiliser les techniques de gestion du personnel et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies tenant compte des salariés handicapés, tant au niveau des postes de production qu'au niveau des postes administratifs.

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

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation, dispose d'un délai de 3 ans maximum pour se mettre en conformité.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 % des effectifs de l'entreprise, *déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.)*.

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi d'effectif d'handicapés : si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

### **Embauche des travailleurs handicapés**

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

Dans cette perspective, elle définira la nature des postes proposables aux travailleurs handicapés ainsi que les aménagements qui pourraient se révéler nécessaires selon le cas en lien avec les opérateurs de placement spécialisés et avec les représentants du personnel et le médecin du travail.

### **Situation du salarié handicapé dans l'entreprise**

#### **a)** **Droits collectifs**

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

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

#### **b)** **Rémunération**

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

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

*(Al. exclu de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.) L'abattement est fixé par la CDAPH, Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur.*

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation compensatrice de l'État prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

### **Conditions de travail**

#### **a)** **Aménagement des postes de travail**

Les entreprises employant des salariés handicapés veilleront à ce que le poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et sanitaires de ceux-ci soient compatibles avec leur handicap.

---

**b)**  
**Aménagement des conditions de travail**

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

**c)**  
**Aides financières**

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

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés,
- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé,
- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

**Maladie**

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

**Inaptitude au poste de travail**

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

**Reclassement du salarié**

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

**Préavis**

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective nationale est doublée pour les handicapés *qui comptent pour plus d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill.)* sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de quatre mois la durée totale du préavis.

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

**CHSCT**

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

**Formation professionnelle**

**a)**  
**Droit à la formation**

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés bénéficier de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle continue, plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation et autres congés de formation. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-7 et suivants s'appliquent.

**b)**  
**Formation en alternance**

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

---

**c)**  
**Contrat de rééducation en entreprise**

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

**d)**  
**Contrat d'apprentissage**

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

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

**e)**  
**Insertion professionnelle**

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

**Rôle des représentants du personnel**

**a)**  
**Consultation des instances représentatives**

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

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

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

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

- sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats.
- sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé,
- sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'État à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé,
- sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir communication de la déclaration annuelle et des contrats d'adaptation du F.N.E.

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

Le C.H.S.C.T dans le cadre de l'article L. 4612-3 du code du travail sera consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et particulièrement avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, des machines notamment, en conséquence de l'emploi des handicapés.

**b)**  
**Aides financières**

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées doivent être accompagnées de l'avis du C.H.S.C.T.

**Bilan**

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan dans la branche photographique des dispositions du présent article

---

dans un délai de trois ans à compter de la signature de la CCN

### **Article 33** **Appel de préparation à la défense**

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

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

### **Article 34** **Rétribution des jeunes**

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

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du SMIC s'il est plus favorable, avant 17 ans.
- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du SMIC s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans.
- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du SMIC s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

## **Chapitre V** **Maladie et accident**

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

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

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

3° - Les prolongations d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4° - Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire sous respect des dispositions figurant aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

5° - Lorsque, la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise doit en être affectée. Dans ce cas, les procédures légales de licenciement seront appliquées conformément à la loi et ouvriront droit à l'indemnité légale de licenciement.

Mention doit être faite dans sa lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue au 6<sup>ème</sup> alinéa du présent article et de ses conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences quelle qu'en soit la durée consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

6° - Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant un an à compter de la date de consolidation de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec accusé de réception, son ancien employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauchage, dans un délai maximum de 2 mois suivants la remise du certificat médical.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

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

1° - Après 9 mois de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont sera réduit le montant des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié participe au financement du régime de prévoyance, seules les indemnités résultant des versements de l'employeur seront déduites.

2° - Les 3 premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés par l'entreprise. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

— 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, dans la limite de 45 jours.

— 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, pour les 30 jours suivants.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnité conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

3° - Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

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

4° - Les accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont indemnisées à 100 % de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté. Les temps d'indemnisation sont ceux indiqués au point 2°.

5° - Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Étant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

## **Chapitre VI**

### **Résiliation du contrat de travail**

#### **Article 37**

##### **Résiliation du contrat de travail - Préavis**

Le contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve d'un préavis dont la durée sera fixée comme suit :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde :

a) 1 mois pour les employés

b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise

c) 3 mois pour les cadres

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera confirmée obligatoirement par une lettre recommandée avec avis de réception donnant le motif de licenciement.

En application de l'article L. 1232-2 du code du travail, cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur les listes prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié sera notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit devra mentionner la date précise du début du préavis.

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



- 
- a) 1 mois pour les employés,
  - b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
  - c) 3 mois pour les cadres.

Les délais s'entendent à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre partie dans la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis sera à sa demande dispensé de l'exécution de son préavis restant à courir. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée et aucune indemnité ne sera due à l'employeur pour la période correspondante au préavis non effectué. L'employeur sera ainsi dispensé de verser l'indemnité de préavis correspondante.

### **Article 38** **Indemnités de licenciement**

Conformément à l'article L. 1234-9 du Code du travail, les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, au sens de l'article 23 de la présente convention, ont droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum de licenciement calculée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à :

- 20 % de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 5 années,
- plus 3/20<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 5 ans,
- au-delà de 10 ans, plus 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse, celui des 3 derniers mois.

Dans le cas de licenciement pour motif économique :

- si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à un mois de salaire brute.

### **Article 39** **Rupture conventionnelle**

Conformément aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle.

À compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

### **Article 40** **Départ en retraite**

Le salarié ayant au moins trois années d'ancienneté dans l'entreprise, atteignant l'âge lui permettant de faire liquider

---

sa pension de vieillesse peut décider de rompre son contrat de travail et bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur.

Il doit, dans ce cas, avertir son employeur et respecter un préavis équivalent à celui prévu en cas de licenciement. Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de : 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié celui des 3 derniers mois.

L'employeur appliquera les dispositions légales en vigueur lors de la mise à la retraite d'un salarié.

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 38.

#### **Article 41**

##### **Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte, attestation pour pôle emploi**

Toute rupture du contrat de travail quel qu'en soit l'auteur et le motif donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié le certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- les nom, prénom et adresse du salarié,
- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code NAF, et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise,
- la date d'entrée,
- la date de sortie,
- la nature de l'emploi ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus,
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées,
- l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF,

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié l'attestation pour pôle emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage, au moment de la rupture du contrat de travail. Cette attestation sera remise au moment de la rupture du contrat de travail.

## **Chapitre VII**

### **Durée du travail**

#### **Article 42**

##### **Temps partiel**

Il est rappelé que le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauché. Le travail à temps complet reste la règle. Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

##### **Définition et durée du contrat à temps partiel**

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail.

La durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure.

L'employeur aura préalablement informé le salarié et recueilli par un écrit, autre que le contrat de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures hebdomadaires.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

---

### **Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance**

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuel.

Toute modification de la répartition de la durée du travail devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Le refus du salarié d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail prévus par son contrat ne constitue par une faute ou un motif de licenciement lorsque la modification n'est pas compatible avec les cas suivants :

- avec des obligations familiales impérieuses,
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

### **Recours aux heures complémentaires**

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : le salarié peut donc en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 30 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail, ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la présente convention, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

À tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord, en respectant un délai de prévenance de 7 jours et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De même, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par son contrat de travail, ne constitue par une faute ou un motif de licenciement, si la demande lui est faite moins de trois jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

Chaque heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

### **Intégration de l'horaire réel**

Si l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé, à la demande de l'employeur, deux heures au moins par semaine, sur une période consécutive de 12 semaines ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dans son contrat de travail initial, l'employeur devra modifier le contrat de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence entre l'horaire initialement prévu et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le nombre maximum de semaines au cours desquelles des heures complémentaires pourront être effectuées ne pourra être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement c'est-à-dire le différentiel entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement réalisées.

### **Coupures dans la journée de travail**

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérée ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

---

Chaque salarié bénéficiera d'une pause rémunérée, considérée comme du temps de travail effectif, forfaitisée à raison de 3 minutes par heures travaillée. Elle ne peut être accolée au temps de repas ni avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant cette pause, le salarié reste à la disposition et sous le contrôle de l'employeur. Ce temps de pause rémunéré ne s'ajoute pas au temps de pause déjà institué dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel travaillant dans une entreprise dont l'activité relève de la photographie à caractère événementiel et les salariés à temps partiel employés dans les entreprises de filmage, compte-tenu des exigences propres à l'activité exercée, pourront se voir proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail. En tout état de cause, la coupure ne pourra être d'une durée supérieure à 5 heures.

Chaque salarié à temps partiel se voyant proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail bénéficiera d'une prime dont la valeur monétaire est équivalente à 3 minutes par heure travaillée. Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre les heures prévues au contrat de travail et les heures réellement effectuées.

### **Garanties individuelles**

En application de l'article L. 3123-11, le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dans le domaine des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectué à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficiera d'un droit prioritaire pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Sa demande devra être formulée par écrit. Et en cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

En cas de mise à la retraite dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps plein en temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée, pour cette année sur la base du salaire à temps plein.

### **Garanties collectives**

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque l'entreprise offre ses emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elle doit veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emploi au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socio-professionnelles et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

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

Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre au salarié souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

---

### **Article 43** **Travail de nuit**

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

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

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

### **Article 44** **Travail du dimanche**

Les salariés exceptionnellement amenés à travailler le dimanche conformément à l'article L. 3132-27 du code du travail bénéficient d'un repos compensateur équivalant en temps et d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

### **Article 45** **Travail des jours fériés**

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1<sup>er</sup> mai.

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

## **Chapitre VIII** **Repos et congés**

### **Article 46** **Congés payés**

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

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables par an.

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

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du dixième, soit la règle dite du maintien de salaire.

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

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ait reçue l'agrément du salarié. En cas de fractionnement des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

### **Article 47** **Autorisations d'absences pour raisons personnelles**

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

- mariage du salarié : 5 jours,
- mariage d'un enfant : 5 jours,
- congé de naissance : 3 jours de paternité + 11 jours pour chaque naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.
- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours,
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours
- décès des grands-parents : 1 jour

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

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

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la législation en ce qui concerne la rémunération

---

du 1<sup>er</sup> mai.

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

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

#### **Article 48**

##### **Travail des femmes - Maternité - Adoption**

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

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

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

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

La mère allaitant aura droit pendant un an à compter de l'accouchement à s'absenter une heure par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

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

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

À partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après son horaire de travail habituel et à sortir le soir un quart d'heure avant son horaire de travail habituel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

## **Chapitre IX**

### **Dispositions spécifiques cadres**

#### **Article 49**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, et dont le coefficient est égal ou supérieur à 320, à l'exception des cadres dirigeants.

Entrent dans cette catégorie :

— les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise).

— les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre.

— les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

#### **Article 50**

##### **Contrat de travail**

Des clauses différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être inscrites dans le contrat de travail d'un cadre.

---

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

#### **Article 51** **Période d'essai**

La période d'essai prévue à l'article 15 des clauses générales ne pourra excéder quatre mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1 — Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2 — Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3 — Deux semaines après un mois de présence ;
- 4 — Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

#### **Article 52** **Rémunération**

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

#### **Article 53** **Changement de résidence - Mobilité**

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

#### **Article 54** **Indemnisation du fait de maladie**

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :  
— 100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle requise à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Étant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

---

## **Article 55**

### **Régime de prévoyance**

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

## **Article 56**

### **Accidents du travail ou maladie professionnelle**

Les dispositions relatives à «l'indemnisation du fait de maladie» sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

## **Article 57**

### **Préavis**

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à trois mois pour les membres du personnel d'encadrement.

Le préavis part de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération en cas de licenciement seront fixées, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement.

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

## **Article 58**

### **Indemnité de départ en retraite**

Une indemnité de départ en retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 41 des clauses générales.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20<sup>e</sup> de mois par année de présence.

## **Article 59**

### **Clause de non-concurrence**

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une contrepartie financière et doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

## **Chapitre X**

### **Dispositions finales**

## **Article 60**

### **Commission nationale paritaire d'interprétation**

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire d'interprétation commune à toutes les parties. Cette commission pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera composée en nombre égal de représentants, employeurs et de salariés, désignés par chacune des parties signataires de la convention. Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation, les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention.

À cet effet, la commission paritaire est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La commission pari-



---

taire se réunit dans un délai qui ne peut excéder 21 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée. La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante, et seront notifiés sans délai aux parties intéressées.

### **Article 61** **Dispositions finales**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention et prendront toutes les mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

### **Article 62** **Dépôt - Extension**

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la Direction générale du travail, Bureau RT2, 39-43 Quai André Citroën 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des parties contractantes. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

### **Article 63** **Annexe - Tableau prime d'ancienneté**

Ancienneté dans le contrat.	Montant Prime d'ancienneté = % X salaire minimum conventionnel
3 ans d'ancienneté	2 %
4 ans d'ancienneté	2,50 %
5 ans d'ancienneté	3,50 %
6 ans d'ancienneté	4 %
7 ans d'ancienneté	4,50 %
8 ans d'ancienneté	5 %
9 ans d'ancienneté	5,50 %
10 ans d'ancienneté	6,50 %
11 ans d'ancienneté	7 %
12 ans d'ancienneté	7,50 %
13 ans d'ancienneté	8 %
14 ans d'ancienneté	9 %
15 ans d'ancienneté	10 %

---

## ANNEXES

### Classification des emplois

#### Accord du 9 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.]

Le présent accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 31 mars 2000 et étendu par arrêté du 17 janvier 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

#### Filière magasin (hors prises de vues)

##### 155 - Opérateur vendeur 1<sup>er</sup> niveau (période maximale 3 ans)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin, traite sa demande de travaux photos, réalise les tirages photos sur machine automatique et aide les clients pour les travaux photos, conseille le client, réalise des ventes simples, le cas échéant des ventes complémentaires, et procède aux encaissements. Réalise les photos d'identités à l'exception des autres prises de vue. Participe à l'entretien du magasin. Assure la réception des produits, vérifie la marchandise et assure l'étiquetage.

##### 165 - Opérateur vendeur 2<sup>e</sup> niveau

Mêmes fonctions que précédent. Assure en plus le comptage de caisse sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Possède une bonne connaissance technique des produits et assure le suivi des gammes. Réalise le comptage lors de l'inventaire. Réalise l'ensemble des tâches du traitement numérique des images et supervise le bon déroulement du développement photo.

##### 175 Opérateur vendeur 3<sup>e</sup> niveau

Mêmes fonctions que précédent en plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin. Peut-être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise. Assure en plus, la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure. Assure la remise en banque sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

##### 195 Technicien qualifié 1<sup>er</sup> échelon

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

##### 205 Adjoint au responsable des ventes

Mêmes fonctions que précédent. Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en toute ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

##### 210 Responsable magasin 1<sup>er</sup> échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comportant un effectif de moins de 3 salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

##### 230 Responsable magasin 2<sup>e</sup> échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de toute ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comportant un effectif permanent d'au moins trois salariés.

##### 320 Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin, recrute et anime son équipe. Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

##### 370 Cadre de direction multi magasins

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

#### Filière photographie professionnelle

##### 155 Assistant 1<sup>er</sup> niveau

Exécute les identités et les prises de vues simples sans composition sous contrôle hiérarchique.

##### 165 Opérateur de prises de vue confirmé 2<sup>e</sup> niveau

Même fonction que précédent. Réalise en plus, les reportages et les prises de vues studio et en extérieur avec composition. Assure le tirage et la finition simple des prises de vues.

##### 175 Photographe qualifié 3<sup>e</sup> niveau (un diplôme reconnu par la branche ne pourra être embauché en dessous

---

### **du coefficient 175)**

Mêmes fonctions que précédent. Réalise en plus, de manière autonome des prises de vues sociales et des prises de vues techniques d'entreprise. Assure sa post-production pour présentation au client. Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise. Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

### **205 Photographe technicien qualifié**

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vues.

### **220 Responsable prises de vues 1<sup>er</sup> échelon**

Mêmes fonctions que précédentes, assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

### **275 Responsable prises de vues 2<sup>e</sup> échelon**

Supervise la création et la production, assure le suivi de la réalisation et de la production. Coordonne une équipe comportant assistants et photographes.

### **195 Infographiste**

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

### **220 Responsable technique multimédia**

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence. Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

### **370 Directeur de studio**

Dirige une équipe de production.

## **Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client**

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vues sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant accessoirement des prises de vues en clientèle.

### **155 Attaché commercial débutant (période maximale 1 an)**

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique, peut être amené à réaliser des prises de vues simples sous contrôle hiérarchique.

### **165 Attaché commercial 1<sup>er</sup> niveau**

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique. Élaboration des bons de commande, prises de rdv et livraison. Peut être amené à réaliser des prises de vues simples sous contrôle hiérarchique.

### **195 Attaché commercial 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le 1<sup>er</sup> échelon. En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning. Peut accompagner un débutant. Peut être amené à réaliser des prises de vues de manière autonome.

### **220 Opérateur technico-commercial**

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2<sup>e</sup> niveau. En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction. Accompagne jusqu'à deux personnes. Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale, dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vues.

## **Filière studios hors grand public (prise de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie)**

La photographie dite de publicité, de mode, d'architecture d'illustration et d'industrie, englobe tous types de sujets de prises de vues à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de professionnels à professionnels, les clients sont des agences de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimeurs et autres entreprises.

### **Production**

### **155 Assistant photographe 1<sup>er</sup> niveau (période maximale 1 an)**

Préparation et démontage des plateaux de prises de vues, manutentionnaire, peinture des cyclos. Déballe, prépare et remballage les objets à photographier. Prépare les matériels techniques lors des productions hors studio, sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

---

### **165 Assistant photographe 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vues, archivage des données, transfert les fichiers par internet, sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

### **195 Photographe 1<sup>er</sup> niveau**

Exécute des prises de vues simples d'objets nécessitant peu de moyens d'éclairage. Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

### **250 Photographe 2<sup>e</sup> niveau**

Exécute tous types de prises de vues, il détermine les moyens de production nécessaires à la mise oeuvre des prises de vues, coordonne et commande le ou les assistants. C'est un photographe expérimenté et autonome. Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

### **270 Photographe chef de studio**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, responsable des photographes et des assistants. Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne leur travail, assure les délais et le planning, la qualité et le respect de la commande, il est en contact avec le client, il coordonne les intervenants para photographiques internes et externes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, styliste...), il est responsable de l'entretien, de la maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des plateaux de prises de vues et des photographes.

## **Post-production**

### **165 - Retoucheur 1<sup>er</sup> niveau**

Assure le détournage et la repique des fichiers, transfert les fichiers par internet. Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

### **195 - Retoucheur 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, retouche les défauts de prises de vues, ajuste la chromie rbv et transfert les fichiers suivant les normes en cours du studio, calibre une chaîne graphique, use des profils icc, assure les fichiers et réalise des tirages, sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

### **250 - Retoucheur expert**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus utilise plusieurs logiciels de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, assure la séparation cmjn aux normes de la photogravure et de l'impression, réalise les épreuves normalisés, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est le responsable des retoucheurs.

## **Pré-production**

### **165 - Assistant décorateur**

Montage et démontage des décors, peinture des cyclos, manutentionnaire, entretien des matériels sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

### **195 - Décorateur**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, peinture, menuiserie et corps de métier ayant rapport avec la réalisation des décors. Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

### **250 - Chef décorateur**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, il conçoit les décors suivant la commande, en termes de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en coordination avec le chef de studio, organise et contrôle les travaux des décorateurs, assure le bon fonctionnement des matériels techniques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des décorateurs.

## **Direction**

### **450 - Directeur du studio**

Interface entre les clients et le personnel du studio.

Responsable de la gestion du personnel et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en oeuvre la gestion commerciale, il recrute le personnel, il encadre et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le retoucheur expert avec ses clients, il choisit les investissements matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qu'ils lui sont fixés (chiffre

---

d'affaire, clientèle, personnel...).

## **Filière Services généraux**

### **150 Agent administratif débutant (période maximale 1 an)**

Effectue les tâches administratives élémentaires selon les directives. Assure les travaux courants de saisie et de classement.

### **150 Agent de nettoyage et d'entretien**

Assure l'entretien, le nettoyage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

### **155 Commercial**

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

### **155 Employé de bureau - Aide comptable 1<sup>er</sup> niveau - Standardiste**

Assure la saisie comptable et/ou le secrétariat sous responsabilité directe. Assure la facturation du client. Assure le standard de l'entreprise. Assure les opérations de saisie informatique.

### **155 Chauffeur-livreur - Magasinier cariste**

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les approvisionnements et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés. Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et leur distribution aux divers services. Peut en outre, conduire un chariot de manutentionnaire automoteur.

### **165 Secrétaire/aide-comptable 2<sup>e</sup> niveau**

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie. Assure le suivi de la facturation et la relance clients. Assure la tenue des livres comptables. À une bonne pratique de l'outil informatique.

Peut cumuler les attributions des deux emplois compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

### **165 Commercial 1<sup>er</sup> niveau**

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique, élaboration des bons de commande, prises de rdv et livraison.

### **165 Gestionnaire de stocks 1<sup>er</sup> niveau**

Assure la gestion des stocks, la saisie des prix, les inventaires et les statistiques diverses.

### **195 Comptable 1<sup>er</sup> échelon**

Assure le contrôle et le pointage des comptes et des balances. Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise. Assiste le chef comptable. Effectue la paie.

### **195 Technicien de maintenance des systèmes informatiques**

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

### **205 Commercial 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le 1<sup>er</sup> échelon. En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning. Peut accompagner un commercial 1<sup>er</sup> niveau. Réceptionne les règlements.

### **205 Assistant(e) qualifié(e)**

Salarié qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

### **205 Gestionnaire de stocks 2<sup>e</sup> niveau**

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

### **220 Assistant(e) de direction**

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e). Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur. Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

### **220 Responsable maintenance informatique**

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation. Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

### **220 Analyste programmeur**

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation). Rédige les cycles de tests. Valide les tests de programmes. Programme lui-même.

### **220 Responsable commercial**

Mêmes fonctions que le commercial 2<sup>e</sup> niveau, en plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction. Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale. Dans les entreprises de photographie

---

en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de prises de vues.

#### **220 Responsable de la gestion des stocks**

Assure la responsabilité de la gestion des stocks. Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

#### **275 Chef comptable - Responsable 2<sup>e</sup> échelon**

Établit le bilan et la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique. Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

#### **275 Technicien systèmes & réseaux niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent. Assure en plus la gestion de projets simples. Assure le maintien en condition opérationnel des environnements informatiques, force de proposition pour améliorer le système.

#### **275 Webmaster**

Conçoit, anime et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

#### **320 Cadre administratif**

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements. Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

#### **320 Cadre technico-commercial**

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe, responsable des formations. Travaille sous le contrôle de la direction. Participe au recrutement des membres de son équipe.

#### **320 Cadre informatique**

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes. Assure toute ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

#### **370 Directeur de service administratif**

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

#### **370 Directeur des stocks**

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

#### **410 Adjoint au directeur**

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

#### **450 Directeur des services informatiques**

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement. Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

#### **450 Directeur du marketing**

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing. Assure les relations avec les prestataires de service, pilote les études de marché. Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

#### **450 Directeur technique**

Responsable des services de production. Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

#### **450 Directeur commercial**

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

#### **450 Directeur des ressources humaines**

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

#### **450 Directeur administratif et financier**

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

### **Filière internet**

#### Internet production

##### **150 Opérateur débutant (période maximale 1 an)**

Applique des modes opératoires simples (physiques ou informatiques): préparation, vérification et envoi des commandes, réglage et conduite de machines simples, sous contrôle hiérarchique, maintien au propre et rangement de son poste de travail, information à sa hiérarchie en cas de problème technique.

---

### **155 Opérateur niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent. Assure quelques modes opératoires simples ne nécessitant pas de réglages sur machines automatiques. Maîtrise des fonctionnements basiques et son équipement, entretien journalier simple. Contrôle la production en respectant les standards de qualité. Est capable de détecter les produits défectueux.

### **165 Opérateur niveau 2**

Même compétences que le niveau 1 +. Maîtrise la plupart des modes opératoires / réglages basiques, et l'utilisation de plusieurs machines dans sa zone de production. Maîtrise le fonctionnement de son équipement. Sous contrôle hiérarchique, est capable de former les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des machines et au contrôle. Fait remonter les problèmes

### **175 Opérateur confirmé niveau 3**

Même compétences que le niveau 2 +. Maîtrise un équipement de production nécessitant une connaissance approfondie des technologies installées et des méthodes. Son niveau technique lui permet d'intervenir en soutien technique lors de problème auprès des opérateurs de niveau 1 et 2. Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité. Fait évoluer les modes opératoires techniques en remontant à son supérieur hiérarchique les points à changer et émet des suggestions d'amélioration.

### **175 Adjoint chef d'équipe**

Même compétences que le niveau 2 +. En période de forte activité peut être amené à suivre sa ligne de production, et à suivre la répartition de la charge de l'équipe en fonction du flux des commandes. Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité

### **185 Chef d'équipe niveau 1**

Assure l'organisation et l'optimisation de production de l'équipe, veille au respect des procédures de qualité et standards de production. Veille au respect des consignes de sécurité, organise son équipe en fonction de la charge de production. Connaît tous les postes de travail et les modes opératoires.

Est capable de former les opérateurs sur tous les postes de sa zone. Reporte tout incident auprès de son supérieur hiérarchique.

### **195 Chef d'équipe niveau 2**

Assure les fonctions du chef d'équipe niveau 1. Il organise le soutien technique des opérateurs de niveau 1, 2, et 3. Capable de suivre et de mettre en place des indicateurs de suivi d'activité de son équipe.

Participe à la mise en œuvre des plans d'améliorations.

### **195 Technicien niveau 1**

Participe à l'installation, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance. Maîtrise un domaine technique sous contrôle hiérarchique, définit les moyens de résolution de problème ou sollicite l'assistance de sa hiérarchie dans les cas plus complexes.

### **210 Chef d'équipe niveau 3**

Mêmes fonctions que chef équipe niveau 2. Peut être amené à assurer occasionnellement tout ou partie du poste de superviseur sous contrôle du supérieur hiérarchique. S'assure du suivi des formations des collaborateurs au sein de sa zone.

### **210 Technicien niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent. Maîtrise plusieurs domaines techniques, est capable de déceler la panne et proposer une solution. Adapte en accord avec son supérieur hiérarchique la solution adéquate.

Utilise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (G.M.A.O.). Propose des solutions pour limiter les risques de pannes machines.

### **230 Technicien niveau 3**

Assure les opérations du niveau 2. Il intervient en support auprès des techniciens de niveau 1 et 2.

Effectue les enregistrements et traçabilités des opérations effectuées. Bâti un plan d'action sur les objectifs définis par son manager. À une démarche de prévention des pannes. Minimise le temps de panne et le coût. Applique le budget prévisionnel. Maîtrise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (G.M.A.O.).

### **220 Superviseur atelier niveau 1**

Assure un rôle de coordination entre les différentes zones de l'atelier. Assure la bonne gestion des priorités. Fait appliquer les procédures et règles internes, qualité, sécurité et contribue à leur mise à jour.

Prend les mesures immédiates en cas de problème de sécurité, accident. Intervient en support auprès des chefs équipe qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement.

### **270 Superviseur atelier niveau 2**

---

Mêmes fonctions que le niveau précédent. Prend en charge / contribue à des projets techniques ou d'organisation dans l'atelier. Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

### **320 Cadre de la production**

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les actions relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité. Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts optimise les ressources et les moyens de production (adéquation charge capacité, formation, actions correctives,...). Gère des projets relatifs à la production.

### **370 Cadre de la production expert**

Même compétences que le 320. Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production. Est amené à coordonner plusieurs zones et ou départements dans le cadre de projets

### **410 Adjoint au directeur**

Dirige toute une unité de production ou plusieurs. Gère des projets complexes

### **450 Directeur de production**

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier. Gère les équipes de production. Gère l'ensemble des approvisionnements. Gère l'ensemble des expéditions. Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production. Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production. Intervient dans le choix des investissements de production.

À la responsabilité des projets transverses.

## Internet /marketing/ informatique/ service client

### **Service client**

#### **150 Chargé de clientèle débutant (période maximale d'1 an).**

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

#### **155 Chargé de clientèle niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent. Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

#### **165 Chargé de clientèle niveau 2**

Mêmes fonctions que le niveau 1. Possède en plus, une bonne connaissance du système, a acquis une totale autonomie de gestion. Possède en plus des connaissances particulières, approfondies de leur poste

#### **175 Chargé de clientèle niveau 3**

Même fonction que le niveau 2. Mène des projets de transversaux en toute autonomie.

Améliore de part son analyse et son expérience la procédure de traitement des réclamations des clients. Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveau 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

#### **195 Chargé de la qualité / formation service clients**

Sous contrôle hiérarchique, contrôlé la qualité des traitements du service, assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

#### **220 Superviseur service client ou expert**

Mêmes fonctions que précédent. Assure en plus, la gestion et l'animation des équipes, sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

### **320 Responsable service clientèle**

Gère tout le service client. Gère les remontées clients afin de pouvoir insuffler aux différents services, les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service. Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

## **Marketing**

#### **195 Chargé de marketing débutant**

Animation des sites. Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, commandes commerciales. Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions... Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

#### **220 Chargé de marketing niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent, a en plus en charge l'amélioration de l'existant, participation aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.



---

### **275 Chargé de marketing niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent. Peut-être amené à travailler sur des projets transverses.

### **320 Cadre marketing**

Contribue à la mise en place d'actions interactives marketing, web

### **350 Cadre marketing confirmé**

Mêmes fonctions que le précédent, définit les actions marketing/web. Préparation et suivi des budgets.

À la responsabilité entière d'un projet.

### **370 Cadre marketing expert**

Même fonction que les précédents mais a en plus en charge des projets transverses complexes.

Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits. Encadre une équipe chargée de gérer et développer un groupe de produits marketing

### **410 Chef de projet/directeur adjoint**

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet. Rôle transverse. Technicité. Expertise

## **Informatique**

### **195 Technicien de maintenance des systèmes informatiques**

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

### **220 Responsable maintenance informatique**

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation. Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

### **220 Analyste programmeur**

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation) : Rédige les cycles de tests. Valide les tests de programmes. Programme lui-même.

### **350 Cadre informatique confirme**

Assure le maintien en condition opérationnel du système d'information (machines et réseaux). Assure la mise en place des outils de supervision pour assurer une démarche pro-active. Assure l'évolution de l'architecture technique (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût). Assure la réalisation de projets informatiques (hard, soft, ou autre).

### **370 Cadre informatique expert**

Manage une équipe ou a une expertise dans un domaine ou plusieurs. À un rôle transverse sur des projets complexes

## **Cadres**

### **320 Cadre administratif**

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements. Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

### **320 Cadre technico-commercial**

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe. Travaille sous le contrôle de la direction. Participe au recrutement des membres de son équipe.

### **370 Directeur des stocks**

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

### **370 Directeur de service administratif**

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

### **410 Adjoint au directeur**

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

### **450 Directeur des services informatiques**

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement. Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

### **450 Directeur du marketing**

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing. Assure les relations avec les prestataires de service, pilote

---

les études de marché. Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

#### **450 Directeur technique**

Responsable des services de production. Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

#### **450 Directeur commercial**

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

#### **450 Directeur des ressources humaines**

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne....

#### **450 Directeur administratif et financier**

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise

## **Avenant du 11 mars 2024**

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CAT.

### **Article**

Le présent accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 9 décembre 2009 et étendu par arrêté du 19 juillet 2010 JORF 28 juillet 2010 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Cette Accord a pour objet de réduire la période maximale pour le coefficient 150 de 1 an à 6 mois quelle que soit la filière.

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés :

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Filière magasin (hors prises de vue)**

### **Article**

#### **155. Opérateur vendeur 1<sup>er</sup> niveau (période maximale de 6 mois)**

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa demande de travaux photos, réalise les tirages photos sur machine automatique et aide les clients pour les travaux photos.

Conseille le client, réalise des ventes simples, le cas échéant des ventes complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les photos d'identité à l'exception des autres prises de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la marchandise et assure l'étiquetage.

#### **165. Opérateur vendeur 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus le comptage de caisse sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bonne connaissance technique des produits et assure le suivi des gammes.

Réalise le comptage lors de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du traitement numérique des images et supervise le bon déroulement du développement photo.

---

### **175. Opérateur vendeur 3<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que précédent.

En plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin.

Peut être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

Assure la remise en banque sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

### **195. Technicien qualifié 1<sup>er</sup> échelon**

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

### **205. Adjoint au responsable des ventes**

Mêmes fonctions que précédent.

Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

### **210. Responsable magasin 1<sup>er</sup> échelon**

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comportant un effectif de moins de trois salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

### **230. Responsable magasin 2<sup>e</sup> échelon**

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comportant un effectif permanent d'au moins 3 salariés.

### **320. Directeur de magasin**

Assure dans sa totalité la direction du magasin.

Recrute et anime son équipe.

Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

### **370. Cadre de direction multimagasins**

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

## **Filière photographie professionnelle**

Article

### **155. Assistant 1<sup>er</sup> niveau (période maximale de 6 mois)**

Exécute les identités et les prises de vue simples sans composition sous contrôle hiérarchique.

### **165. Opérateur de prises de vue confirmé 2<sup>e</sup> niveau**

Même fonction que précédent.

Réalise en plus les reportages et les prises de vue studio et en extérieur avec composition.

Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

### **175. Photographe qualifié 3<sup>e</sup> niveau**

(Un diplôme reconnu par la branche ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)

Mêmes fonctions que précédent.

Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue sociales et des prises de vue techniques d'entreprise.

Assure sa postproduction pour présentation au client.

Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

### **205. Photographe technicien qualifié**

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vue.

### **220. Responsable prises de vue 1<sup>er</sup> échelon**

Mêmes fonctions que précédentes.

Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

### **275. Responsable prises de vue 2<sup>e</sup> échelon**

Supervise la création et la production.

---

Assure le suivi de la réalisation et de la production.  
Coordonne une équipe comportant assistants et photographes.

**195. Infographiste**

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

**220. Responsable technique multimédia**

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence.  
Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

**370. Directeur de studio**

Dirige une équipe de production.

## **Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client**

Article

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant accessoirement des prises de vue en clientèle.

**155. Attaché commercial débutant (période maximale de 6 mois)**

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.  
Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

**165. Attaché commercial 1<sup>er</sup> niveau**

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.  
Elaboration des bons de commande, prises de RDV et livraison.  
Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

**195. Attaché commercial 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le 1<sup>er</sup> échelon.  
En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.  
Peut accompagner un débutant.  
Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

**220. Opérateur technico-commercial**

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2<sup>e</sup> niveau.  
En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.  
Accompagne jusqu'à 2 personnes.  
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.  
Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

## **Filière studios hors grand public**

Article

(prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie)  
La photographie dite de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, englobe tous types de sujets de prises de vue à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de professionnel à professionnel. Les clients sont des agences de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimeurs et autres entreprises.

### Production

155. Assistant photographe 1<sup>er</sup> niveau (période maximale de 6 mois)  
Préparation et démontage des plateaux de prises de vue, manutentionnaire, peinture des cyclos.  
Déballe, prépare et remballage les objets à photographier.  
Prépare les matériels techniques lors des productions hors studio.  
Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

---

### **165. Assistant photographe 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vue, archivage des données, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

### **195. Photographe 1<sup>er</sup> niveau**

Exécute des prises de vue simples d'objets nécessitant peu de moyens d'éclairage.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

### **250. Photographe 2<sup>e</sup> niveau**

Exécute tous types de prises de vue, il détermine les moyens de production nécessaires à la mise œuvre des prises de vue, coordonne et commande le ou les assistants.

C'est un photographe expérimenté et autonome.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

### **270. Photographe chef de studio**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, responsable des photographes et des assistants.

Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne leur travail, assure les délais et le planning, la qualité et le respect de la commande, il est en contact avec le client, il coordonne les intervenants para-photographiques internes et externes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes...).

Il est responsable de l'entretien, de la maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est responsable des plateaux de prises de vue et des photographes.

## **Postproduction**

### **165. Retoucheur 1<sup>er</sup> niveau**

Assure le détournage et la repique des fichiers, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

### **195. Retoucheur 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, retouche les défauts de prises de vue, ajuste la chromie RBV et transfère les fichiers suivant les normes en cours du studio, calibre une chaîne graphique, use des profils ICC, assure les fichiers et réalise des tirages.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

### **250. Retoucheur expert**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, utilise plusieurs logiciels de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, assure la séparation CMJN aux normes de la photogravure et de l'impression, réalise les épreuves normalisées, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est le responsable des retoucheurs.

## **Préproduction**

### **165. Assistant décorateur**

Montage et démontage des décors, peinture des cyclos, manutentionnaire, entretien des matériels.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

### **195. Décorateur**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, peinture, menuiserie et corps de métier ayant rapport avec la réalisation des décors.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

### **250. Chef décorateur**

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, il conçoit les décors suivant la commande, en termes de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en coordination avec le chef de studio, organise et contrôle les travaux des décorateurs, assure le bon fonctionnement des matériels techniques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des décorateurs.

---

## Direction

### **450. Directeur du studio**

Interface entre les clients et le personnel du studio.

Responsable de la gestion du personnel et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en œuvre la gestion commerciale, il recrute le personnel, il encadre et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le retoucheur expert avec ses clients, il choisit les investissements matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qui lui sont fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel...).

## **Filière services généraux**

Article

### **150. Agent administratif débutant (période maximale de 6 mois)**

Effectue les tâches administratives élémentaires selon les directives.

Assure les travaux courants de saisie et de classement.

### **150. Agent de nettoyage et d'entretien (période maximale de 6 mois)**

Assure l'entretien, le nettoyage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

### **155. Commercial**

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

### **155. Employé de bureau. - Aide-comptable 1<sup>er</sup> niveau. - Standardiste**

Assure la saisie comptable et/ou le secrétariat sous responsabilité directe.

Assure la facturation du client.

Assure le standard de l'entreprise.

Assure les opérations de saisie informatique.

### **155. Chauffeur-livreur. - Magasinier cariste**

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les approvisionnements et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés.

Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et leur distribution aux divers services.

Peut, en outre, conduire un chariot de manutentionnaire automoteur.

### **165. Secrétaire/aide-comptable 2<sup>e</sup> niveau**

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie.

Assure le suivi de la facturation et la relance clients.

Assure la tenue des livres comptables.

À une bonne pratique de l'outil informatique.

Peut cumuler les attributions des deux emplois compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

### **165. Commercial 1<sup>er</sup> niveau**

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Elaboration des bons de commande, prises de rendez-vous et livraison.

### **165. Gestionnaire de stocks 1<sup>er</sup> niveau**

Assure la gestion des stocks, la saisie des prix, les inventaires et les statistiques diverses.

### **195. Comptable 1<sup>er</sup> échelon**

Assure le contrôle et le pointage des comptes et des balances.

Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise.

Assiste le chef comptable.

Effectue la paye.

### **195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques**

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

### **205. Commercial 2<sup>e</sup> niveau**

Mêmes fonctions que le 1<sup>er</sup> échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

---

Peut accompagner un commercial 1<sup>er</sup> niveau.

Réceptionne les règlements.

**205. Assistant(e) qualifié(e)**

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

**205. Gestionnaire de stocks 2<sup>e</sup> niveau**

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

**220. Assistant(e) de direction**

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).

Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur.

Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

**220. Responsable maintenance informatique**

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

**220. Analyste programmeur**

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

**220. Responsable commercial**

Mêmes fonctions que le commercial 2<sup>e</sup> niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de prises de vue.

**220. Responsable de la gestion des stocks**

Assure la responsabilité de la gestion des stocks.

Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

**275. Chef comptable. - Responsable 2<sup>e</sup> échelon**

Etablit le bilan et la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique.

Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

**275. Technicien systèmes et réseaux niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion de projets simples.

Assure le maintien en condition opérationnel des environnements informatiques.

Force de proposition pour améliorer le système.

**275. Webmaster**

Conçoit, anime et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

**320. Cadre administratif**

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

**320. Cadre technico-commercial**

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Responsable des formations.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

**320. Cadre informatique**

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes.

---

Assure tout ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

**370. Directeur de service administratif**

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

**370. Directeur des stocks**

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

**410. Adjoint au directeur**

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

**450. Directeur des services informatiques**

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

**450. Directeur du marketing**

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

**450. Directeur technique**

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

**450. Directeur commercial**

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

**450. Directeur des ressources humaines**

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

**450. Directeur administratif et financier**

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

## **Filière internet**

Article

### Internet production

**150. Opérateur débutant (période maximale de 6 mois)**

Applique des modes opératoires simples (physiques ou informatiques) :

- préparation, vérification et envoi des commandes ;
- réglage et conduite de machines simples, sous contrôle hiérarchique ;
- maintien au propre et rangement de son poste de travail ;
- information à sa hiérarchie en cas de problème technique.

**155. Opérateur niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent.

Assure quelques modes opératoires simples ne nécessitant pas de réglages sur machines automatiques.

Maîtrise des fonctionnements basiques de son équipement, entretien journalier simple.

Contrôle la production en respectant les standards de qualité.

Est capable de détecter les produits défectueux.

**165. Opérateur niveau 2**

Mêmes compétences que le niveau 1+.

Maîtrise la plupart des modes opératoires/réglages basiques, et l'utilisation de plusieurs machines dans sa zone de production.

Maîtrise le fonctionnement de son équipement.

Sous contrôle hiérarchique, est capable de former les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des machines et au contrôle.

Fait remonter les problèmes.



---

### **175. Opérateur confirmé niveau 3**

Mêmes compétences que le niveau 2+.

Maîtrise un équipement de production nécessitant une connaissance approfondie des technologies installées et des méthodes.

Son niveau technique lui permet d'intervenir en soutien technique lors de problème auprès des opérateurs de niveaux 1 et 2.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

Fait évoluer les modes opératoires techniques en remontant à son supérieur hiérarchique les points à changer et émet des suggestions d'amélioration.

### **175. Adjoint chef d'équipe**

Mêmes compétences que le niveau 2+.

En période de forte activité, peut être amené à suivre sa ligne de production et à suivre la répartition de la charge de l'équipe en fonction du flux des commandes.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

### **185. Chef d'équipe niveau 1**

Assure l'organisation et l'optimisation de production de l'équipe.

Veille au respect des procédures de qualité et standards de production.

Veille au respect des consignes de sécurité.

Organise son équipe en fonction de la charge de production.

Connaît tous les postes de travail et les modes opératoires.

Est capable de former les opérateurs sur tous les postes de sa zone.

Reporte tout incident auprès de son supérieur hiérarchique.

### **195. Chef d'équipe niveau 2**

Assure les fonctions du chef d'équipe niveau 1.

Organise le soutien technique des opérateurs de niveaux 1, 2 et 3.

Capable de suivre et de mettre en place des indicateurs de suivi d'activité de son équipe.

Participe à la mise en œuvre des plans d'améliorations.

### **195. Technicien niveau 1**

Participe à l'installation, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

Maîtrise un domaine technique.

Sous contrôle hiérarchique, définit les moyens de résolution de problème ou sollicite l'assistance de sa hiérarchie dans les cas plus complexes.

### **210. Chef d'équipe niveau 3**

Mêmes fonctions que chef d'équipe niveau 2.

Peut être amené à assurer occasionnellement tout ou partie du poste de superviseur sous contrôle du supérieur hiérarchique.

S'assure du suivi des formations des collaborateurs au sein de sa zone.

### **210. Technicien niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent.

Maîtrise plusieurs domaines techniques.

Est capable de déceler la panne et de proposer une solution.

Adapte en accord avec son supérieur hiérarchique la solution adéquate.

Utilise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

Propose des solutions pour limiter les risques de pannes machines.

### **230. Technicien niveau 3**

Assure les opérations du niveau 2. Il intervient en support auprès des techniciens de niveaux 1 et 2.

Effectue les enregistrements et traçabilités des opérations effectuées.

Bâtit un plan d'action sur les objectifs définis par son manager.

À une démarche de prévention des pannes.

---

Minimise le temps de panne et le coût.

Applique le budget prévisionnel.

Maîtrise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

#### **220. Superviseur atelier niveau 1**

Assure un rôle de coordination entre les différentes zones de l'atelier.

Assure la bonne gestion des priorités.

Fait appliquer les procédures et règles internes, qualité, sécurité et contribue à leur mise à jour.

Prend les mesures immédiates en cas de problème de sécurité, accident.

Intervient en support auprès des chefs équipe qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement.

#### **270. Superviseur atelier niveau 2**

Mêmes fonctions que le niveau précédent.

Prend en charge/contribue à des projets techniques ou d'organisation dans l'atelier.

Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

#### **320. Cadre de la production**

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les actions relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité.

Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts.

Optimise les ressources et les moyens de production (adéquation charge capacité, formation, actions correctives...).

Gère des projets relatifs à la production.

#### **370. Cadre de la production expert**

Mêmes compétences que le 320.

Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production.

Est amené à coordonner plusieurs zones et/ou départements dans le cadre de projets

#### **410. Adjoint au directeur**

Dirige toute une ou plusieurs unités de production.

Gère des projets complexes.

#### **450. Directeur de production**

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier.

Gère les équipes de production.

Gère l'ensemble des approvisionnements.

Gère l'ensemble des expéditions.

Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production.

Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production.

Intervient dans le choix des investissements de production.

À la responsabilité des projets transverses.

### Internet, marketing, informatique, service client

#### **Service client**

##### **150. Chargé de clientèle débutant (période maximale de 6 mois)**

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

##### **155. Chargé de clientèle niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent.

Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

##### **165. Chargé de clientèle niveau 2**

Mêmes fonctions que le niveau 1.

Possède en plus une bonne connaissance du système, a acquis une totale autonomie de gestion.

Possède en plus des connaissances particulières, des connaissances approfondies de leur poste.

---

### **175. Chargé de clientèle niveau 3**

Mêmes fonctions que le niveau 2.

Mène des projets transversaux en toute autonomie.

Améliore de par son analyse et son expérience la procédure de traitement des réclamations des clients.

Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveaux 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

### **195. Chargé de la qualité/formation service client**

Sous contrôle hiérarchique.

Contrôle la qualité des traitements du service.

Assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

### **220. Superviseur service client ou expert**

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion et l'animation des équipes.

Sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

### **320. Responsable service clientèle**

Gère tout le service client.

Gère les remontées clients afin de pouvoir insuffler aux différents services les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service.

Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

## **Marketing**

### **195. Chargé de marketing débutant**

Animation des sites.

Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, commandes commerciales.

Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions...

Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

### **220. Chargé de marketing niveau 1**

Mêmes fonctions que précédent.

À en plus en charge l'amélioration de l'existant, participation aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.

### **275. Chargé de marketing niveau 2**

Mêmes fonctions que précédent.

Peut être amené à travailler sur des projets transverses.

### **320. Cadre marketing**

Contribue à la mise en place d'actions interactives marketing, web.

### **350. Cadre marketing confirmé**

Mêmes fonctions que le précédent.

Définit les actions marketing/web.

Préparation et suivi des budgets.

À la responsabilité entière d'un projet.

### **370. Cadre marketing expert**

Mêmes fonctions que les précédents mais a en plus en charge des projets transverses complexes.

Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits.

Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un groupe de produits marketing.

### **410. Chef de projet, directeur adjoint**

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet.

Rôle transverse.

Technicité.

Expertise.

---

## **Informatique**

### **195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques**

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

### **220. Responsable maintenance informatique**

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

### **220. Analyste programmeur**

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

### **350. Cadre informatique confirmé**

Assure le maintien en condition opérationnel du système d'information (machines et réseaux).

Assure la mise en place des outils de supervision pour assurer une démarche pro-active.

Assure l'évolution de l'architecture technique (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).

Assure la réalisation de projets informatiques (hard, soft ou autre).

### **370. Cadre informatique expert**

Manage une équipe ou a une expertise dans un ou plusieurs domaines.

À un rôle transverse sur des projets complexes.

## **Cadres**

### **320. Cadre administratif**

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

### **320. Cadre technico-commercial**

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

### **370. Directeur des stocks**

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

### **370. Directeur de service administratif**

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

### **410. Adjoint au directeur**

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

### **450. Directeur des services informatiques**

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

### **450. Directeur du marketing**

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

### **450. Directeur technique**

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

### **450. Directeur commercial**

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

### **450. Directeur des ressources humaines**

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, pro-

---

motion, salaires, communication interne...

**450. Directeur administratif et financier**

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

# SALAIRES

## Apprentis

La rémunération du titulaire d'un contrat d'apprentissage est versée par l'entreprise et varie en fonction de l'âge du jeune et de son ancienneté.

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
2 <sup>ème</sup> année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
3 <sup>ème</sup> année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC (1)
(1) ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.			

## Autres catégories

### Avenant n° 2 du 24 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 5 novembre 2001, JO 15 novembre 2001]

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux conventionnels des salariés dans les entreprises relevant de la C.C.N. des professions de la photographie.

La dernière valeur de point au 1<sup>er</sup> juillet 2000 est de 46 F. Il est décidé d'une augmentation de 1,5 % des salaires minima de la grille pour tous les coefficients au 1<sup>er</sup> août 2001 avec une valeur de point de 46,69 F.

Les partenaires sociaux souhaitent une revalorisation plus importante pour les 2 premiers coefficients de la grille, le 150 et le 155. Le salaire conventionnel minimum mensuel du coefficient 150 est fixé à 7 180 F et le salaire conventionnel minimum mensuel du coefficient 155 est fixé à 7 418,30 F. Pour ces deux seuls coefficients, la valeur du point est fixée à 47,86 F.

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur du point fixée à 46,69 F, soit 31,13 F pour tous les coefficients.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord qui sera déposé, conformément à la loi, au secrétariat du conseil des prud'hommes.

## Classification employés

C.	Vente - Commercial	Technique	Minilab.	Services généraux et administratif	Salaires
150	Vendeur débutant	Assistant opérateur P.D.V tireur Aide opérateur vidéo Tireur débutant Colleur adhésiveur débutant Aide-opérateur syst. num.	Opérateur débutant	Coursier Personnel de nettoyage Manutentionnaire Employé comptable Employé de bureau Archiviste	7 180 F
155	Vendeur 1 <sup>er</sup> échelon	Tireur 1 <sup>er</sup> échelon	Opérateur 1 <sup>er</sup> éch.	Chauffeur livreur Magasinier Agent d'entretien Aide comptable 1 <sup>er</sup> éch. Opérateur de saisie	7 418,30 F
160				Magasinier cariste	7 470,40
165	Vendeur 2 <sup>ème</sup> éch. Réceptionniste	Opérateur PDV - tireur 1 <sup>ème</sup> éch. Opérateur syst. num. 1 <sup>er</sup> éch. Tireur 2 <sup>ème</sup> échelon Colleur confirmé	Opérateur 2 <sup>ème</sup> éch. Technicien débutant	Gestion de stock 1 <sup>er</sup> éch. Aide comptable 2 <sup>ème</sup> éch. Secrétaire 1 <sup>er</sup> échelon Documentaliste 1 <sup>er</sup> éch.	7 703,85

C.	Vente - Commercial	Technique	Minilab.	Services généraux et administratif	Salaires
175	Vendeur 3 <sup>ème</sup> éch.	Retouche - repique	Opérateur 3 <sup>ème</sup> éch.		8 170,75
185				Gestion de stock 2 <sup>ème</sup> éch. Secrétaire Technique	8 367,65
195	Adjoint Resp. ventes Technico-ccial 1 <sup>er</sup> éch.	Opérateur PDV - tireur 2 <sup>ème</sup> éch. Tireur 3 <sup>ème</sup> échelon Opérateur syst. num. 2 <sup>ème</sup> éch.	Adjoint au responsable Technicien 1 <sup>er</sup> éch.	Comptable 1 <sup>er</sup> échelon Techn. informatique et bu- reautique Secrétaire 2 <sup>ème</sup> échelon Documentaliste 2 <sup>ème</sup> éch.	9 104,55
210		Responsable P.D.V 1 <sup>er</sup> éch. Opérateur Vidéo 1 <sup>er</sup> éch. Adjoint laboratoire Adjoint responsable num.	Responsable 1 <sup>er</sup> éch.		9 804,90

### Classification maîtrise

C.	Vente Commercial	Technique	Minilab.	Services généraux et administratif	Salaires
220	Respons. des ventes Technico-ccial 2 <sup>ème</sup> éch.			Comptable 2 <sup>ème</sup> éch. Analyste programmeur Assistant de direction Gestion de stock 3 <sup>ème</sup> éche- lon	10 271,80
230		Respons. laboratoire Respons. système num.	Respons. 2 <sup>ème</sup> éch. Techn. 2 <sup>ème</sup> éch.		10 733,70
250		Responsable P.D.V 2 <sup>ème</sup> éch. Opérateur Vidéo 2 <sup>ème</sup> éch.			11 672,50
275				Chef comptable	12 839,75

### Classification cadres

C.	Vente - Commercial	Technique	Minilab.	Services généraux et administratif	Salaires
320	Direct. de magasin de négoce Cadre technico-com- mercial			Cadre administratif	14 940,80
370	Cadre de direction multi-magasins de né- goce	Directeur de laboratoire ou de studio ou de production vidéo Directeur des techniques num.	Directeur Multi-minilabs	Direct. de service adminis- tratif	17 275,30
450		Directeur technique		Directeur informatique Directeur du développe- ment Directeur du marketing Directeur commercial Directeur des RH Directeur administratif et financier	21 010,50

## Avenant du 17 novembre 2005

[Étendu par arr. 11 avr. 2006, JO 23 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1<sup>er</sup> mai 2006]

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés dans les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

### Article 1 Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la C.C.N des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Employé	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadre	Salaires
150	1 218 €	220	1 652 €	320	2 403 €
155	1 235 €	230	1 727 €	370	2 778 €
160	1 242 €	250	1 877 €	450	3 379 €
165	1 251 €	275	2 065 €		
175	1 314 €				
185	1 389 €				
195	1 464 €				
210	1 577 €				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

### Article 2 Prime d'ancienneté

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur du point fixée à 7,51 € soit 5 € pour tous les coefficients.

Note : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### Article 3 Calendrier 2006

Il est convenu que tes partenaires sociaux se réuniront au début du 2<sup>ème</sup> trimestre 2006 afin d'examiner la situation des salaires minima mensuels au vu du rapport de branche et de l'évolution du coût de la vie.

### Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 9 octobre 2007

[Étendu par arr. 13 févr. 2008, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO]

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés dans les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

### Article 1 Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la C.C.N des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2007.



Employé	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadre	Salaires
150	1 281,87 €	220	1 704,88 €	320	2 479,82 €
155	1 299,27 €	230	1 782,37 €	370	2 867,30 €
160	1 306,88 €	250	1 937,36 €	450	3 487,25 €
165	1 315,71 €	275	2 131,10 €		
175	1 364,19 €				
185	1 433,65 €				
195	1 511,14 €				
210	1 627,38 €				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

### **Article 2** **Prime d'ancienneté**

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur du point fixée à 7,80 € soit 5,20 € pour tous les coefficients.

Note : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### **Article 3** **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## **Avenant du 15 juillet 2008**

[Étendu par arr. 5 nov. 2008, JO 14 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008]

### **Article 1** **Salaires minima mensuels**

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la C.C.N des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2008 :

Employé	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadre	Salaires
150	1 321,84 €	220	1 730,45 €	320	2 517,02 €
155	1 339,78 €	230	1 809,11 €	370	2 910,31 €
160	1 347,64 €	250	1 966,42 €	450	3 539,56 €
165	1 356,74 €	275	2 163,07 €		
175	1 384,65 €				
185	1 455,15 €				
195	1 533,81 €				
210	1 651,79 €				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

### **Article 2** **Prime d'ancienneté**

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur

---

du point fixée à 7,87 € soit 5,25 € pour tous les coefficients.

Note : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### **Article 3**

#### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

---

# SALAIRES SELON NOUVELLE CLASSIFICATION

## Avenant du 15 février 2010

[Étendu par arr. 9 août 2010, JO 18 août, applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute au dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

### Article 1

#### Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 9 décembre 2009 sont les suivants :

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
150	1 357	220	1 750	320	2 550
155	1 375	230	1 830	350	2 750
165	1 395	250	1 995	370	2 950
175	1 405	270	2 090	410	3 290
185	1 470	275	2 190	450	3 595
195	1 555				
205	1 590				
210	1 675				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

### Article 2

#### Prime d'ancienneté

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 5,39 pour tous les coefficients.

Note : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

### Article 3

#### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel. Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 29 juin 2012

[Étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 3 nov.]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

### Article 1

#### Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 9 décembre 2009 sont les suivants :

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
150	1 410	220	1 787	320	2 650
155	1 428	230	1 869	350	2 809
165	1 450	250	2 037	370	3 013
175	1 475	270	2 134	410	3 361
185	1 500	275	2 237	450	3 672
195	1 588				
205	1 624				
210	1 710				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel. Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Article 3 Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations, dès lors qu'un salaire de la grille serait d'un montant égal ou inférieur au SMIC. Cette réunion aura lieu dans le mois qui suit cette augmentation, ou à défaut dans les meilleurs délais si cette augmentation a lieu pendant les congés d'été.

## Avenant du 2 avril 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 28 juill., applicable pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant sa date de signature et pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

## Article 1 Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 02 avril 2014 sont les suivants<sup>(1)</sup> :

*NDLR : Selon la Confédération Française de la Photographie et contrairement à ce qui est indiqué dans l'avenant, aucune grille de classification n'a été mise en place en 2014. Les salaires minima qui suivent sont fixés en application de la classification actuelle.*

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
150	1 452 €	220	1 803 €	320	2 674 €
155	1 460 €	230	1 886 €	350	2 834 €

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
165	1 470 €	250	2 055 €	370	3 040 €
175	1 488 €	270	2 153 €	410	3 391 €
185	1 513 €	275	2 257 €	450	3 705 €
195	1 602 €				
205	1 639 €				
210	1 725 €				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 2 juillet 2015

[Étendu par arr. 8 janv. 2016, JO 21 janv., pour les entreprises adhérentes applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de signature et pour les entreprises non adhérentes applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

GNPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC commerce, services, forces de vente ;

Fédération UNSA spectacle et communication.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

## Article 1 Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 2 juillet 2015 sont les suivants :

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
150	1 467 €	220	1 817 €	320	2 695 €
155	1 475 €	230	1 901 €	350	2 857 €
165	1 485 €	250	2 071 €	370	3 064 €
175	1 503 €	270	2 170 €	410	3 418 €
185	1 525 €	275	2 275 €	450	3 735 €
195	1 615 €				

Employés	Salaires	Maîtrise	Salaires	Cadres	Salaires
205	1 652 €				
210	1 739 €				

Note : la base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 7 mars 2017

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes et applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFE CGC ;

CFDT.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 8 janvier 2016 - art. 1)

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

## Article 1er Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 7 mars 2017 sont les suivants :  
(En euros)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1481
	155	1490
	165	1500
	175	1519
	185	1541
	195	1632
	205	1669
	210	1757

Catégorie	Coefficient	Salaire
Maîtrise	220	1836
	230	1921
	250	2092
	270	2192
	275	2298
Cadre	320	2722
	350	2886
	370	3095
	410	3453
	450	3773

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 11 avril 2018

[Étendu par arr. 8 févr., JO 14 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la photographie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

UNSA Spectacle et communication.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

## Article 1er Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 11 avril 2018 sont les suivants :  
(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire	Proposition
Employé	150	1481	1503
	155	1490	1512
	165	1500	1523
	175	1519	1542
	185	1541	1564
	195	1632	1656
	205	1669	1694
	210	1757	1783
Maîtrise	220	1836	1864
	230	1921	1950
	250	2092	2123
	270	2192	2225
	275	2298	2332
Cadre	320	2722	2763
	350	2886	2929
	370	3095	3141
	410	3453	3505
	450	3773	3830

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2018.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2018.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

## *Avenant du 20 mars 2019*

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019]*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération Nationale de la Photographie.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération des Services CFTD ;*

*UNSA Spectacle et Communication.*

*Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.*

## Article 1er Salaires minima mensuels

*Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 20 mars 2019 sont les suivants :  
(En euros.)*



Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 529
	155	1 538
	165	1 549
	175	1 569
	185	1 591
	195	1 681
	205	1 719
	210	1 810
Maîtrise	220	1 891
	230	1 979
	250	2 155
	270	2 258
	275	2 367
Cadre	320	2 804
	350	2 973
	370	3 189
	410	3 557
	450	3 887

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

## Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 10 février 2021

[Étendu par arr. 14 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA Spectacle.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

---

**Article 1er**  
**Salaires minima mensuels**

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 10 février 2021 sont les suivants :  
(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1555
	155	1572
	165	1584
	175	1604
	185	1627
	195	1697
	205	1736
	210	1828
Maîtrise	220	1910
	230	1999
	250	2176
	270	2280
	275	2390
Cadre	320	2818
	350	2990
	370	3205
	410	3575
	450	3906

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

**Article 2**  
**Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2021.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 14 sept. 2021, JO 25 sept.) Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2021.*

**Article 3**  
**Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

**Avenant du 25 octobre 2021**

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

**Article 1er**  
**Salaires minima mensuels**

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 25 octobre 2021 sont les suivants :  
(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1590
	155	1607
	165	1619
	175	1629
	185	1643
	195	1714
	205	1753
	210	1846
Maîtrise	220	1929
	230	2019
	250	2198
	270	2303
	275	2414
Cadre	320	2846
	350	3020
	370	3237
	410	3611
	450	3945

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

**Article 2**  
**Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 25 août 2022, JO 31 août) Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> décembre 2021.*

**Article 3**  
**Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

## Avenant du 31 janvier 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS-CFDT ;

UNSA Spectacle.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

### Article 1er

#### Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 31 janvier 2022 sont les suivants :  
(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1622
	155	1639
	165	1651
	175	1662
	185	1676
	195	1748
	205	1788
	210	1883
Maîtrise	220	1968
	230	2059
	250	2242
	270	2349
	275	2462
Cadre	320	2903
	350	3080
	370	3302
	410	3683
	450	4024

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

### Article 2

#### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> février 2022.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

### **Article 3** **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

### **Avenant du 15 février 2024**

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CAT.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

### **Article 1er** **Salaires minima mensuels**

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 15 février 2024 sont les suivants :  
(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1767
	155	1803
	165	1823
	175	1845
	185	1865
	195	1944
	205	2022
	210	2125
Maîtrise	220	2228
	230	2326
	250	2521
	270	2636
	275	2752

---

Catégorie	Coefficient	Salaire
Cadre	320	3035
	350	3363
	370	3605
	410	4021
	450	4393

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 150 de la grille visée dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

## **Article 2**

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1<sup>er</sup> mars 2024.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

## **Article 3**

### **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Aménagement et réduction du temps de travail à 35 heures

### Accord du 24 juillet 2001

[Étendu par arrêté du 19 novembre 2001, JO 28 novembre 2001]

*(Accord annulé et remplacé par Accord du 22 mars 2016)*

#### Préambule

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, la durée légale du travail est fixée à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, la nouvelle durée légale à 35 heures est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Cette réduction va amener chaque entreprise à reconsidérer ses modes de fonctionnement.

Les partenaires sociaux souhaitent au travers d'un accord qui s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions des lois n<sup>os</sup> 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n<sup>o</sup> 2037 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, donner aux entreprises une base commune de mise en place du dispositif.

Cet accord doit permettre aux petites entreprises qui composent majoritairement la branche, compte tenu des caractéristiques et fluctuations spécifiques de l'activité, d'améliorer leur organisation pour soutenir leur compétitivité économique, voire dans certains cas de sauvegarder leur pérennité, de favoriser l'emploi tout en tenant compte des attentes des salariés.

Les entreprises de 20 salariés au plus qui souhaitent anticiper l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et réduisent le temps de travail en appliquant les dispositions du présent accord pourront prétendre à bénéficier d'un allègement de cotisations sociales et des aides financières tels que prévues par les dispositions légales en vigueur.

Seuls les salariés à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures par semaine ou à 1 593,7 heures par an, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement et/ou des aides financières.

Le présent accord est applicable aux entreprises de moins de 20 salariés au plus tard au 1<sup>er</sup> novembre 2001.

Les partenaires sociaux soucieux de développer le dialogue social dans les entreprises de la branche recommandent aux entreprises de plus de 20 salariés qui n'auraient pas signé d'accord de réduction du temps de travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'engager des négociations pour aboutir à un accord d'entreprise.

À défaut, les dispositions du présent accord leurs seront directement opposables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

### Chapitre I

#### Champ d'application

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

**Chapitre 1** - Studios de photographie (74.8 A ou 74.8 B) : le studio de photographie définit son activité principale dans la réalisation de prises de vues sur tous procédés argentique et numérique et leurs traitements, notamment en photographie sociale (portrait, mariage etc...), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, scientifique et sous-marine. Il peut assurer le développement et le tirage sur tous procédés négatifs, positifs et numériques en noir et blanc et en couleur, les retouches argentiques et numériques et les montages sur tous supports. Il peut en outre commercialiser les archives photographiques en vue d'être éditées ou exposées.

**Chapitre 2** - Commerces de détail de photographie (photo vidéo) (52.4 T), comprenant notamment :

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires,
- les traitements des prises de vues amateurs,
- l'exploitation de machines de développements et tirages photographiques, impliquant leur production, en tout ou partie sur place,
- la fabrication d'images, transformations d'images et projection d'images finales fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques,

---

— et la vente au détail de produits photographiques consommables.

**Chapitre 3 - Minilabs (74.8 B ou 52.4 T) :** le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale l'exploitation de machines de développement et de tirages photographiques impliquant leur production, en tout ou partie sur place et accessoirement la vente au détail de produits photographiques consommables.

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

## **Chapitre II**

### **Principes généraux**

#### **Article 1**

##### **Définition du temps de travail effectif**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer en dehors de son lieu de travail habituel, le temps pour se rendre de son domicile à un lieu d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif déduction faite du temps habituellement mis par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel.

Les déplacements effectués dans le cadre de la journée de travail pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre sont assimilés à du temps de travail effectif.

#### **Article 2**

##### **Temps de pause**

Il est reconnu au salarié le droit de prendre une pause pour convenance personnelle, hors satisfaction des besoins naturels, d'une durée d'au moins 10 minutes par jour. Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant ce temps de pause, le salarié ne peut vaquer librement à ces occupations. Le temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de pause pour satisfaire aux besoins naturels lorsque l'absence de commodité sur le lieu de travail impose aux salariés de sortir à l'extérieur de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

#### **Article 3**

##### **Temps de repas**

Le temps nécessaire à la restauration est d'une durée minimale d'une heure et pourra être réduite à une demi-heure au maximum, exceptionnellement en cas d'aléas professionnels non prévisibles, avec l'accord express du salarié.

#### **Article 4**

##### **Temps d'habillage et de déshabillage**

Pour les salariés dont la nature du travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

#### **Article 5**

##### **Contrôle de la durée du travail effectif**

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail implique qu'un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise : pointage, enregistrement informatique ou manuel, émargement sur feuille de présence... Les heures d'entrée et de sortie seront enregistrées.

## **Chapitre III**

### **Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail**

#### **Article 1**

##### **Fonctionnement général du dispositif**

L'objet de cet accord est de permettre à chaque entreprise de choisir le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte tenu de son secteur d'activité (studios de photographie, minilaboratoire et commerce de détail), des périodes saisonnières et variations prévisibles ou non pour



---

chaque entreprise.

En tout état de cause, la mise en œuvre des modalités retenues par l'entreprise de moins de 21 salariés sera précédée d'une phase d'information auprès des salariés concernés et consultation préalable des représentants du personnel s'ils existent.

### **Article 1.1** **Durée du travail - Personnel concerné**

La durée de référence du travail effectif des salariés pour lesquels elle est décomptée en heures est fixée :

- à 35 heures par semaine si le temps de travail est décompté à la semaine,
- à 151,66 heures s'il est décompté au mois,
- à 1 593,7 heures s'il est décompté à l'année.

À l'exception des cadres dirigeants qui ne sont pas concernés par cet accord, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 593,7 heures.

La durée annuelle moyenne en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles, est obtenue de la façon suivante :

$365,24 \times 6/7 = 313,06 - 30$  jours de congés payés =  $283,06 - 3$  jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche –  $8 \times 6/7$  autres jours fériés = 273,2 jours travaillés soit, divisé par 6, 45,53 semaines multiplié par 35 heures = 1 593,7 heures.

### **Article 1.2** **Le choix de l'entreprise**

L'entreprise, dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, devra choisir l'une des 4 modalités organisationnelles suivantes par année civile.

Ces modalités pourront être mises en œuvre pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, ou une catégorie de salariés, ou d'un service de l'entreprise, en fonction des nécessités de l'organisation du travail.

### **Article 2** **Option 1 - Réduction hebdomadaire de la durée hebdomadaire du travail**

La réduction hebdomadaire du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Pour les salariés qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction correspond à un horaire moyen de 7 heures par jour.

La répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures peut se faire selon un horaire journalier différencié et non uniforme. À titre d'exemple, 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures.

En tout état de cause la durée maximale du travail est de 10 heures par jour.

Les modalités de répartition des heures au sein de la semaine sont fixées collectivement.

### **Article 3** **Option 2 - Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur une période de 4 semaines**

L'horaire hebdomadaire pourra rester à 39 heures, l'employeur accordera 2 jours de RTT toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures en moyenne.

La réduction du temps de travail prendra la forme de deux jours de repos toutes les 4 semaines, dans la limite de 22 jours par année civile, accordés collectivement ou individuellement, selon un calendrier préalablement établi par l'employeur en accord avec les salariés concernés.

La planification minimale se fera sur une période de 4 semaines avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines permettant à la fois de concilier les impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise et les convenances personnelles exprimées par les salariés.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté par l'employeur en cas de modification des dates de repos fixées. Toutefois, ce délai peut être réduit avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible, de surcroît d'activité pour pallier les absences éventuelles du personnel ou en cas d'urgence personnelle ou familiale pour les salariés, sous réserve de justification.

La prise de repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

### **Article 4** **Option 3 - Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année**

La réduction du temps de travail peut également être réalisée dans un cadre annuel. La durée hebdomadaire du temps de travail sera maintenue à 39 heures sur une semaine de 5 jours. La réduction du temps de travail prendra la forme de 22 jours de repos supplémentaires par an qui seront pris individuellement ou collectivement.

---

Les jours de RTT seront fixés à raison de 11 jours par le salarié et 11 jours par l'employeur.

Ces jours seront pris en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et des souhaits des salariés.

Les dates seront fixées dans le cadre d'une programmation à titre indicatif et communiquées en début de période annuelle. En tout état de cause, l'employeur définira des périodes ne pouvant excéder 13 semaines consécutives ou non au total sur l'année et correspondant à ses périodes de plus forte activité pendant lesquelles aucun jour de RTT ne pourra être pris.

En cas de coïncidence des demandes de repos de plusieurs salariés, un roulement sera mis en place.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours ouvrés. Toutefois, ce délai peut être réduit avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible, de surcroît d'activité pour pallier les absences éventuelles du personnel ou en cas d'urgence personnelle ou familiale pour les salariés, sous réserve de justification.

Ces jours de repos ne sont pas assimilables à des jours de congés payés et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Il faut entendre par année de référence l'année civile commençant au 1<sup>er</sup> janvier. En cas de mise en place de la nouvelle organisation du travail ou d'embauche d'un salarié en cours d'année, les jours de RTT seront proratisés.

## **Article 5**

### **Option 4 - La modulation**

#### **Article 5.1**

##### **Les conditions de mise en place**

Afin de faire face aux variations saisonnières propres à chaque entreprise en fonction des filières professionnelles (commerce de détail photographique, minilaboratoire, studios photographiques) et d'assurer le maintien de la force de travail disponible en période de haute activité, la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation du temps de travail.

L'entreprise pourra donc réduire le temps de travail, dans le cadre de l'année de référence, et mettre en œuvre une organisation du travail sur l'année, destinée à compenser les périodes dites de haute activité par la récupération d'une partie des heures correspondantes au cours de périodes dites de basse activité.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 593,7 heures au cours de l'année.

#### **Article 5.2**

##### **Les exclusions**

La modulation peut s'appliquer à tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations au niveau de la charge de travail.

Néanmoins, les salariés sous CDD ou contrat de travail temporaire, à temps partiel, les jeunes sous contrat de formation en alternance, les apprentis, les stagiaires conventionnés sont exclus du champ d'application de la modulation.

#### **Article 5.3**

##### **Fonctionnement général du dispositif**

Les entreprises pourront ainsi moduler le temps de travail sur l'année en respectant un plafond de 42 heures hebdomadaires et un plancher de 28 heures hebdomadaires.

La modulation ne pourra s'exercer que dans le cadre suivant :

- 12 semaines à 42 heures maximum sur 5 jours,
- 12 semaines à 28 heures au minimum à raison de 4 jours par semaine,
- les 28 semaines restantes à 35 heures sur 5 jours maximum.

Une programmation indicative de la modulation est établie annuellement par l'employeur et soumise pour avis, avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La programmation annuelle indicative est communiquée aux salariés concernés au mois de décembre précédant l'année civile, par tout moyen d'information le mieux adapté (réunion du personnel, affichage, lettre-circulaire...) ainsi qu'au moment de l'embauche des salariés.

Le calendrier de la modulation détermine les semaines et l'horaire hebdomadaire indicatif correspondant.

La programmation annuelle indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calen-

---

dares. Les salariés sont informés par écrit ou par voie d'affichage. Toutefois, ce délai peut être réduit avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible, de surcroît d'activité pour pallier les absences éventuelles du personnel ou en cas d'urgence personnelle ou familiale pour les salariés, sous réserve de justification. L'entreprise se dotera des moyens nécessaires, informatique ou manuel, afin d'assurer le suivi du temps de travail effectif, qui garantissent au salarié la réalité des horaires effectués.

Les heures travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures sont comptabilisées chaque mois et figurent sur le bulletin de paye, une feuille annexée ou tout autre moyen d'information mis en place par l'entreprise.

Dans le cas de mise en œuvre de ce dispositif d'organisation du temps de travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée indépendamment des horaires accomplis dans le mois.

Pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque l'horaire effectivement assuré est inférieur à l'horaire initialement prévu dans le calendrier de programmation, déduction faite des heures de modulation haute. Il intervient dans le cadre des conditions légales en vigueur.

Il est procédé à un arrêt des comptes de chaque salarié un mois avant la fin de la période de modulation. Lorsque l'horaire hebdomadaire moyen annuel a été respecté, aucune régularisation n'est due.

En cas de dépassement du plafond annuel de 1 593,7 heures, les heures supplémentaires devront être rémunérées dans les conditions définies par les dispositions légales.

#### **Article 5.4** **Dispositions particulières**

Lorsque, du fait d'une embauche, d'une rupture du contrat ou d'une absence ne donnant pas droit au maintien de sa rémunération au cours de la période en cours, le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat sur la base de son temps réel de travail.

Néanmoins en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures travaillées.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation. En l'absence d'institution représentative du personnel, l'information sera faite auprès des salariés concernés.

#### **Article 5.5** **Régularisation**

Si le salarié n'a pas accompli la durée annuelle de 1 593,70 h du fait d'une programmation mal maîtrisée par l'employeur, le salarié garde le bénéfice de la rémunération perçue. En aucun cas, il ne sera redevable des heures non effectuées.

#### **Article 6** **Les heures supplémentaires**

##### **Article 6.1** **Les dispositions applicables**

Le régime des heures supplémentaires est celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié et à 90 heures dans le cadre du recours à la modulation.

Les heures supplémentaires sont décomptées à compter de la 36<sup>ème</sup> heure dans le cadre de la RTT hebdomadaire ou au-delà de 1 593,7 heures par an en cas de modulation ou de répartition du temps sur l'année.

Les heures supplémentaires feront l'objet des bonifications et majorations légales en vigueur. Toutefois, les parties entendent privilégier la substitution du paiement des heures supplémentaires par l'octroi de repos de remplacement équivalent en heure bonifiée ou en heure majorée.

Les repos ainsi acquis sont pris par demi-journée ou journée entière, au choix du salarié. Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Les dates de prise de ce repos sont fixées par l'employeur, au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos.

---

## **Article 6.2**

### **Utilisation du repos compensateur - Délai de carence en cas d'arrêt de travail**

Le salarié pourra s'il le souhaite utiliser tout ou partie du droit au repos compensateur de remplacement pour compenser les jours de carence en cas d'arrêt de travail pour raison de maladie.

## **Article 7**

### **Dispositions particulières**

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

## **Chapitre IV**

### **Réduction du temps de travail des cadres**

Il est rappelé que le présent accord n'est pas applicable aux cadres dirigeants. Sont ainsi concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leur rémunération. Sont visés les cadres relevant du coefficient 450 de la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

La spécificité du personnel d'encadrement doit amener les entreprises à organiser la réduction du temps de travail de façon à prendre en compte les contraintes particulières de l'encadrement dans l'organisation de son temps de travail, tout comme la capacité à prendre des initiatives à laquelle il est attaché.

Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'encadrement des meilleures conditions possibles de la réduction du temps de travail, les jours de repos générés par la réduction du temps de travail prendra la forme de 22 jours de repos supplémentaires groupés ou non, compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à chaque entreprise.

## **Chapitre V**

### **La réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire hebdomadaire ou mensuel est inférieur à la durée légale du travail.

Les partenaires réaffirment que le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations et que le salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

## **Article 1**

### **La mise en place du dispositif pour les salariés à temps partiel**

Les modes de réduction du temps de travail, à l'exclusion de la modulation, sont applicables aux salariés à temps partiel.

En fonction des contraintes liées à chaque filière professionnelle (commerce de détail, photographique, minilaboratoire, studios photographiques) et compte tenu de l'organisation propre à chaque entreprise, les salariés à temps partiel, présents au moment de la mise en place dans l'entreprise de la réduction du temps de travail, pourront se voir proposer par l'employeur l'un des trois modes d'organisation du temps de travail suivants :

## **Article 1.1**

### **Diminution de l'horaire contractuel initial**

Les salariés pourront se voir proposer la diminution de leur horaire contractuel initial de 10 %, au même titre que les salariés à temps plein.

Dans ce cas, le nouvel horaire ne pourra être inférieur à 17 h 30 par semaine, sauf accord écrit du salarié.

Les salariés concernés bénéficieront du maintien de leur rémunération antérieure telle que calculée selon leur horaire contractuel à temps partiel initial.

## **Article 1.2**

### **Augmentation de l'horaire contractuel initial**

À l'occasion de la réduction du temps de travail, chaque salarié à temps partiel bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet qui seraient créés ou deviendraient vacants.

L'employeur, avant toute embauche extérieure, informera l'ensemble des salariés des postes créés ou qui devien-

---

draient vacants.

Le salarié intéressé formulera par écrit, sa volonté d'accéder à ces postes. Sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans un délai maximum de 1 mois, délai courant à compter de la réception de la candidature. L'accès à ces emplois pourra être facilité par la formation professionnelle.

Leur salaire de base 35 heures sera calculé comme pour les salariés à temps plein occupant un emploi équivalent qui sont passés de 39 heures à 35 heures.

Par ailleurs, les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus au prorata pour le décompte des embauches compensatrices.

### **Article 1.3**

#### **Maintien de la durée du travail actuelle**

Les salariés pourront également se voir proposer de conserver leur horaire contractuel initial avec la garantie de recevoir une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent par sa nature et sa durée.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, pour les salariés occupés dans une entreprise dont l'horaire de travail est de 39 heures hebdomadaires, la rémunération antérieure des salariés à temps partiel sera majorée de 11,4 %. Pour les salariés occupés dans les entreprises selon un horaire inférieur, la majoration du salaire se fera au prorata temporis.

## **Chapitre VI**

### **Les embauches compensatrices**

La réduction du temps de travail se traduira par des embauches compensatrices à hauteur de 6 % de l'effectif de l'entreprise. Lorsque cela aboutit à un résultat inférieur à un mi-temps soit 17 heures 30 minutes, l'entreprise s'en trouvera exonérée.

Les embauches compensatrices peuvent par ordre de priorité se faire sous forme de contrat à durée indéterminée à temps plein, de contrat à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire de 17 h 30 minutes, de contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois ou de contrat d'adaptation.

Elles pourront aussi être réalisées par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel.

## **Chapitre VII**

### **Rémunération**

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise et se fera sans réduction de rémunération pour les salariés employés à temps complet ou à temps partiel.

## **Chapitre VIII**

### **Suivi, durée et dénonciation**

#### **Article 1**

##### **Suivi de l'application de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission de suivi de la branche dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de son application.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations patronales signataires sont membres de la commission de suivi. Cette commission se réunit au moins une fois par an sur convocation des organisations patronales.

#### **Article 2**

##### **Durée, dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des modifications de caractère législatif ou réglementaire qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif.

Il sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

La présente convention pourra être dénoncée par les parties signataires selon les modalités prévues à l'article L. 132-

## Accord du 6 septembre 2017

[Étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 10 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA Spectacle.

### Préambule

La diversité des métiers de la photographie induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le temps de travail de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire. En effet, nombre d'entreprises de la photographie doivent, quel que soit leur métier, faire face à une forte saisonnalité, liée aux variations de la demande de la clientèle, qui augmente notamment pendant les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui touchent toutes les entreprises, posent des problèmes de gestion du personnel qui, en l'absence de mesures adéquates, peuvent favoriser l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Plus de 95 % des entreprises de la branche ayant de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulation spécifique à ces dernières ; le présent accord ayant essentiellement vocation à s'appliquer à cette typologie d'entreprise.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permettra de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées aux objectifs de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

### Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels engagés à temps plein et dont la durée du travail est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés «non CDI», le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres.

### Article 2 Objet

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent

---

accord.

### **Article 3** **Durée du travail**

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif.

### **Article 4** **Temps de travail effectif**

#### **4.1** **Définition du temps de travail effectif**

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

#### **4.2** **Temps de pause**

En plus du temps de repas mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un temps de pause de 10 minutes par jour. Ce temps de pause, pendant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations, est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauché ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible.

#### **4.3** **Temps de repas**

L'article L. 3121-16 du code du travail prévoit une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que la journée de travail atteint une durée de six heures. Cette pause est portée à une heure et pourra être réduit à une demi-heure minimum lorsque l'organisation du travail le nécessite.

#### **4.4** **Temps d'habillage et de déshabillage**

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, sans que ce temps soit considéré comme du temps de travail effectif. Cette dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord donnant alors lieu à des compensations définies par accord d'entreprise.

### **Article 5** **Période de référence**

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite «de référence» supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une autre période de 12 mois consécutifs.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans le mois qui suit la fin de chaque période de référence.

Ce bilan contient au minimum les informations suivantes :

- le calendrier indicatif de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;
- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;
- le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;

---

— le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

## **Article 6**

### **Horaires de travail**

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire hebdomadaire collectif ne peut être :

- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

## **Article 7**

### **Calendrier indicatif**

Un calendrier indicatif des variations d'horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant sa communication aux salariés, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

## **Article 8**

### **Délai de prévenance en cas de changement d'horaire**

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l'accord du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

## **Article 9**

### **Heures supplémentaires**

#### **9.1**

#### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

#### **9.2**

#### **Décompte des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires :

- à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence *retenue par l'entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 10 août)* ;
- si la période de référence est complète, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures ;

#### **9.3**

#### **Majoration des heures supplémentaires**

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures effectivement travaillées par collaborateur est réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles intervient le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.



---

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet de repos compensateur de remplacement en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable au sein de l'entreprise concernée ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos devra être pris dans les deux mois qui suivent l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### **Article 10** **Lissage du salaire**

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13<sup>e</sup> mois, prime de vacances, etc.) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

#### **Article 11** **Absences en cours de période de référence**

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

#### **Article 12** **Embauches et départs en cours de période de référence**

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu'en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fait du lissage des salaires sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

#### **Article 13** **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 14** **Dépôt et entrée en vigueur**

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de la photographie.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

---

## Article 15

### Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie légalement autorisée à demander la révision de l'accord devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

### *Avenant du 20 juin 1995*

*[Non étendu]*

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

*Groupe national de la photographie professionnelle ;*

*Syndicat des exploitants de Minilabs (devenu groupement des entreprises de la photographie rapide - GEPR) ;*

*Fédération du négoce photo.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération de la chimie C.G.T.-F.O. ;*

*Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;*

*C.F.D.T. Fédération des services ;*

*C.G.C.-F.N.E.C.S. ;*

*Fédération des services C.G.T.*

*En application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les parties contractantes décident de créer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la photographie désignée ci-après CPNE-FP.*

## Article 1

### Composition

*- 1 représentant titulaire et son suppléant, pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national,*

*- d'un nombre égal de représentants titulaires et leurs suppléants, des organisations d'employeurs représentatives de la branche.*

*Il appartient à chaque collège de désigner ses représentants à la commission.*

*Les membres de la commission sont désignés pour 2 ans.*

## Article 2

### Bureau

*Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres sur proposition de chacun des collèges, un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint.*

*Le président et le vice-président sont choisis dans le même collège. Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont choisis dans l'autre collège.*

*Le président et le secrétaire représentent la commission dans les actes de la vie civile.*

*Le président et le secrétaire assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.*

*Le collège employeur assure la charge matérielle de la correspondance.*

*Le président et le secrétaire préparent les ordres du jour des séances et rendent compte annuellement des activités de la commission.*

*À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés.*

---

### **Article 3**

#### **Réunion**

*La commission se réunit au moins 2 fois par an (en dehors de la période estivale).*

*Les décisions sont prises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés.*

*La présence de 80 % des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.*

*En l'absence du titulaire, le suppléant le remplace.*

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

### **Article 4**

#### **Règlement intérieur**

*Un règlement intérieur sera élaboré par la commission lors de sa constitution.*

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

*Le règlement intérieur précisera le montant du budget de fonctionnement, ses modalités de fonctionnement et la prise en charge financière de ses représentants.*

*Les parties signataires conviennent de demander auprès de l'OPCA de branche l'attribution d'une subvention de fonctionnement.*

### **Article 5**

#### **Missions**

*La commission a pour missions :*

- *de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, existant pour différents niveaux de qualification.*

- *de rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.*

- *de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.*

*La commission examinera les points suivants :*

- *l'étude pour la création des diplômes et des titres définis par la commission à la demande de la profession.*

- *l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du Ministère de l'artisanat et du Ministère du commerce.*

- *si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional et les conseillers d'enseignement technologiques sur missions spécifiques.*

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

- *des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenu, objectifs, validation) menées dans la profession.*

- *de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 du présent accord. Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10, et 31-15 du présent accord.*

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

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

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

### **Article 6**

#### **Durée de l'accord, dénonciation et révision**

*L'accord concernant la commission est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la convention collective de la photographie.*

## Formation professionnelle

### Accord du 20 juin 1995

[Étendu par arrêté du 13 octobre 1995<sup>(2)</sup>,

(2) L'accord du 20 juin 1995 est rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 septembre 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations.

JO, 25 octobre 1995]

(Modifié en dernier lieu par avenant du 22 août 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

#### Article 1er Adhésion au FORCO

Dans le cadre des dispositions législatives et celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 portant création de l'OPCA relevant du secteur du commerce et de la distribution.

Cette décision entraîne l'adhésion du GNPP, du SEM et de la FNP en qualité de membres actifs à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de la photographie professionnelle rattachée au groupe technique paritaire de l'équipement de la personne.

#### Article 2 Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la photographie professionnelle sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Il s'agit des entreprises exerçant les activités principales suivantes :

- studio de photographie, 8706,
- commerce de détail de photographie (photo-vidéo), 6444,
- laboratoire photographique, 5409,
- minilab<sup>(1)</sup>, 5409 ou 6444.

(1) Le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale à la fois la commercialisation d'images photographiques impliquant leur production en tout ou partie sur place, et la vente au détail de produits photographiques consommables.

Elle ne s'applique pas aux laboratoires de façonnage<sup>(2)</sup> et aux commerces d'optique.

(2) Les laboratoires de façonnage sont des laboratoires industriels qui assurent le développement et le tirage en grand nombre de films de particuliers. Ils effectuent la collecte des pellicules et la remise des travaux auprès des commerçants, et n'ont pas de contact avec le client final.

#### Article 3 Ressources de la section

(Résultant de l'avenant du 22 août 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application, dont le versement au FORCO est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

- Pour les entreprises employant au minimum dix salariés :
  - la totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes, conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'Accord Interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;
  - un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail, et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'Accord Interprofessionnel du 5 juillet 1994.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

- Pour les entreprises employant moins de dix salariés :
  - Une contribution de 0,30 % du montant de la masse salariale, due au titre du plan de formation de l'entreprise.
  - La totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

---

#### **Article 4** **Destination des fonds**

Les sommes versées à l'article 3 sont versées à la section des professions de la photographie.

#### **Article 5** **Engagement de négociation**

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 novembre 1995 :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage ;
- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'alternance ;
- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation (se reporter à l'accord du 14 décembre 1999) ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ce en liaison avec besoins des entreprises en matière de formation continue.

#### **Article 6** **Création d'une CPNE-FP**

Les signataires conviennent de la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (voir avenant du 20 juin 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie).

#### **Article 7** **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter du premier jour du mois civil suivant la signature. À défaut de dénonciation totale ou partielle avant l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins 3 mois avant le jour anniversaire de la date de la signature du présent accord.

#### **Article 8** **Application**

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans des conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1 du présent accord, le GNPP, le SEM et la FNP adresseront leur demande d'adhésion au FORCO, en qualité de membres actifs, après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

### ***Avenant du 9 décembre 2004***

*[Non étendu, applicable 15 jours après sa notification auprès des organisations syndicales]*

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

*Groupe national de la photographie professionnelle ;*

*Groupe des entreprises de la photographie rapide ;*

*Fédération nationale du négoce photographique.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CFE-CGC FNECS ;*

*CFTC-CSFV ;*

*CGT ;*

*CGT-FO.*

---

## **Préambule**

*Le présent avenant intervient en application de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai.*

## **Chapitre I**

### **Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi**

#### **Article 1**

##### ***Le contrat de professionnalisation***

#### **Article 1-1**

##### ***Les publics***

*Le contrat de professionnalisation est ouvert :*

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées,*
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.*

#### **Article 1-2**

##### ***Les objectifs et principes***

*Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.*

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

*La CPNE est chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :*

- Les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation*
- Le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée*

#### **Article 1-3**

##### ***Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée***

*Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.*

*Toutefois, ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un diplôme de Chambre de Métiers, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.*

*Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.*

#### **Article 1-4**

##### ***Nature et durée des actions de professionnalisation***

*Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.*

*En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du contrat notamment pour :*

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel,*
- ou les jeunes qui visent des formations diplômantes.*

#### **Article 1-5**

##### ***Tutorat***

*Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat*

*Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.*

*Le nom du tuteur devra impérativement apparaître sur le contrat de professionnalisation.*

Le tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique et les dépenses exposées pourront être prises en charge par le FORCO.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

#### **Article 1-6** **Rémunération**

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

Niveau de la qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Inférieur au Bac professionnel (2)	55 %	65 %	70 %	80 %
Au moins égal au Bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %
(1) en % du salaire minimum de croissance (2) ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau				

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

### **Article 2** **La période de professionnalisation**

#### **Article 2-1** **Les publics**

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies ci-dessous,
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux travailleurs handicapés,
- aux femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption.

#### **Article 2-2** **Objectif et priorités de la branche**

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié. Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'une qualification professionnelle reconnue par la grille de classification de la CCN des professions de la photographie. Elle vise également l'obtention d'un diplôme professionnel. Les actions de formation considérées comme prioritaires sont toutes actions portant sur les nouvelles technologies de l'image, de l'information et leur commercialisation, ainsi que toute action ayant pour objet le maintien dans l'emploi.

#### **Article 2-3** **Déroulement de la formation**

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail à l'initiative :
  - soit du salarié dans le cadre du DIF ;
  - soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des enga-

---

gements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l'indemnisation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l'entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d'actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

### **Article 3**

#### **Le plan de formation de l'entreprise**

Le plan de formation de l'entreprise est organisé suivant 3 catégories d'actions de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail
- Les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi
- Les actions participant au développement des compétences

#### **Article 3-1**

##### **Adaptation au poste de travail**

- Elles relèvent de l'obligation de l'employeur
- Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

#### **Article 3-2**

##### **Évolution des emplois et au maintien dans l'emploi**

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires
- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

#### **Article 3-3**

##### **Développement des compétences**

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation.

- Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.
- Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **Article 4**

#### **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien est à l'initiative de l'employeur, pendant le temps de travail, et doit permettre en particulier de faciliter



---

*l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.*

## **Article 5**

### **Le passeport formation**

*Les parties signataires invitent les entreprises à mettre en œuvre pour chacun de leur salarié employé sous contrat à durée indéterminée un passeport formation.*

*Ce passeport permettrait de répertorier les diplômes obtenus, les expériences acquises et les formations suivies par le salarié. Ce passeport resterait sa propriété et il déciderait seul de son utilisation.*

## **Article 6**

### **L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)**

#### **Article 6-1**

##### **Durée et principe**

*Tout salarié employé à temps plein ou au moins à 80 % de la durée légale du travail, sous contrat à durée indéterminée disposant d'un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert chaque année, à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.*

*Cette durée est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel inférieur à 80 % de la durée légale du travail ou n'ayant pas été employés à temps complet sur la totalité de l'année civile.*

*Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein ayant un an d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 décembre 2004, le 21 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.*

#### **Article 6-2**

##### **Mise en œuvre**

*La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.*

*Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.*

*Les actions de formation considérées comme prioritaires par la branche photographique dans le cadre du DIF, sont définies de façon périodique par la CPNE.*

*L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.*

*En cas de désaccord constaté durant deux exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et les frais de formation y afférant (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).*

*Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF.*

*Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures.*

*Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.*

#### **Article 6-3**

##### **DIF et départ du salarié**

*Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.*

*Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.*

---

*En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.*

*En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.*

#### **Article 6-4**

##### ***DIF, temps de travail et rémunération***

*Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF ont lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.*

*Le coût pédagogique ainsi que les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'entreprise.*

*Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Dans la limite des ressources disponibles, pour des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail et considérées comme prioritaires par la branche, les frais inhérents à l'utilisation du DIF pourront être pris en charge sur la base du 0.5 % mutualisé (entreprise de 10 salariés et plus) ou du 0.15 % (entreprise de moins de 10 salariés).*

*Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.*

*Toutefois, les partenaires sociaux prévoient que le DIF pourra s'exercer pendant le temps de travail. Ils encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.*

#### **Article 6-5**

##### ***Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée***

*Ils bénéficient du DIF au prorata temporis, à l'issue de quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.*

*L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits.*

*Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.*

### **Chapitre III**

#### ***Dispositions financières***

*Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.*

*Les contributions*

*Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés*

*Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :*

*- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004), pour le financement :*

- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,*
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,*
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF,*
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.*

*- un minimum de 10 % de 0.9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.*

*- Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.*

*Pour les entreprises employant moins de 10 salariés :*

*Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :*

*- 0.45 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, répartie à hauteur de :*

- 0.15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur*

- 
- 0.30 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
  - 0.55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et des années suivantes, réparties à hauteur de :
    - 0.15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
    - 0.40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

## **Chapitre IV**

### **Évolution des métiers et des qualifications**

#### **Article 7**

##### **Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce**

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire, la CPNE-FP des professions de la photographie assurera cette mission.

## **Chapitre V**

### **Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie**

La CPNE assure le suivi de l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- Promotion des différents dispositifs de formation,
- Mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en terme de durée de contrat et de durée d'action,
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation,
- Définition des actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en œuvre du DIF,
- Suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation,
- Coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices,
- Fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire,
- Avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

Les parties signataires conviennent de se réunir d'ici la fin de l'année 2005 afin d'étudier une éventuelle mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.

## **Chapitre VI**

### **La consultation des institutions représentatives du personnel**

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation.

---

*Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.*

*Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel), portent également sur :*

- Les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation,*
- La mise en œuvre du DIF.*

*Les documents, transmis par l'employeur trois semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :*

- Celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,*
- Celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi,*
- Celles qui participent au développement des compétences des salariés.*

## **Chapitre VII**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 8**

##### ***Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement***

*En aucune manière, le présent avenant, ne pourra être modifié par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comportant des dispositions moins favorables aux salariés.*

#### **Article 9**

##### ***Date d'application***

*Le présent avenant entrera en application 15 jours après sa notification auprès des organisations syndicales.*

#### **Article 10**

##### ***Publicité, notification***

*Le présent avenant fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.*

#### **Article 11**

##### ***Extension***

*Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.*

## **Avenant du 3 septembre 2007**

[Étendu par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai]

*Mod. par Avenant 10 mai 2010, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

### **Préambule**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et intervient en application de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai. Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Le secteur des professions de la photographie est entré dans une nouvelle période de son histoire avec l'essor de la photographie numérique.

Les entreprises de la profession doivent faire face à des innovations permanentes en matière de nouvelles technologies.

Les conséquences en terme de mutation d'emploi devront être mesurées afin d'anticiper les changements et favoriser les actions à mettre en œuvre en terme de formation professionnelle.

Les signataires s'accordent à considérer que le dispositif formation mis en œuvre par le présent avenant permettra de relever les défis majeurs dans les années à venir et fixent les objectifs prioritaires suivants :

— Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en valorisant le contrat

---

de professionnalisation.

- Favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Faciliter l'accès de l'exercice du droit individuel à la formation.
- Assurer la veille de l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie en confiant cette mission à l'Observatoire mise en place par le FORCO depuis 1997.
- Valoriser le rôle de la CPNE-FP des métiers de la photographie en lui confiant des missions relevant de son domaine de compétence en matière d'emploi et de formation.
- Confier aux instances représentatives du personnel un rôle majeur dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.
- Donner au personnel d'encadrement et aux dirigeants des TPE, majoritaires dans la branche de la photographie, l'information sur le dispositif mis en œuvre par le présent avenant pour assurer le développement de la formation professionnelle des salariés.

## **Chapitre I**

### **Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi**

#### **Article 1**

##### **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

#### **Article 1-1**

##### **Les publics**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées,
- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### **Article 1-2**

##### **Les objectifs et principes**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP établi par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

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

La CPNE-FP est notamment chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :

- les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation
- le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée

#### **Article 1-3**

##### **Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée**

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de Chambre de Métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Tous les ans, la CPNE-FP listera les priorités des formations pouvant être portées à 24 mois.

Lorsque le contrat vise une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification, la qualification visée par le contrat de professionnalisation devra correspondre au minimum au coefficient 165 de la grille de clas-

sification de la CCN des professions de la photographie.

Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

#### **Article 1-4** **Nature et durée des actions de professionnalisation**

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, avant sa signature, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions de formation, d'évaluation, de personnalisation des parcours et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du contrat notamment pour :

— les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel,

— ou les jeunes qui visent un diplôme d'État, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de Chambre de Métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

#### **Article 1-5** **Tutorat**

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir, accompagner et guider le titulaire du contrat. Le tuteur est un professionnel de la photographie motivé pour s'impliquer dans sa mission, il s'engage pleinement pour assurer avec succès l'intégration du jeune dans l'entreprise et faciliter son acquisition des compétences.

Le niveau de qualification du tuteur sera supérieur à celui du jeune formé en contrat de professionnalisation. Par niveau de qualification, il faut entendre coefficient supérieur dans le métier.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Sa charge de travail devra être aménagée en fonction de sa mission de tuteur.

La formation du tuteur, sous réserve de la prise en charge effective des dépenses par le FORCO, sera obligatoire pour les tuteurs ne justifiant pas de quatre ans d'ancienneté dans la branche, dont un an dans l'entreprise.

Dans le cas contraire, cette formation est recommandée mais non obligatoire.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

#### **Article 1-6** **Rémunération**

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

Niveau de la qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)					
	Moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus	
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Inférieur au Bac professionnel (2)	55 %	65 %	70 %	80 %	SMIC ou rémunération conventionnelle	
Au moins égal au Bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %		

(1) en % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé s'il est plus favorable.

(2) ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau

## **Chapitre II**

### **L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle**

Les signataires entendent privilégier le développement des compétences et des qualifications des salariés en favori-

---

sant l'accès de tous les salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'accès à la formation tout au long de la vie doit être facilité afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les signataires entendent valoriser le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle en conformité avec le titre 5 de l'A.N.I du 5 décembre 2003.

## **Article 2**

### **La période de professionnalisation**

Le présent article vise à identifier les publics particuliers afin d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation entrant dans les priorités de la branche.

#### **Article 2-1**

##### **Les publics**

La période de professionnalisation réalisée en alternance est ouverte aux salariés en CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies par la branche,
- âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle,
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- travailleurs handicapés,
- femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption,
- aux salariés déclarés inaptes par la médecine du travail à leur poste afin de leur permettre d'accéder plus rapidement à un nouvel emploi.

#### **Article 2-2**

##### **Objectifs et priorités de la branche**

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié.

Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'un diplôme d'État, d'un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de Chambre de Métiers, d'un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les actions de formation considérées comme prioritaires seront définies annuellement par la CPNE-FP.

#### **Article 2-3**

##### **Déroulement de la formation**

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail à l'initiative :
- soit du salarié dans le cadre du DIF,
  - soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l'allocation de formation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l'entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d'actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

## **Article 3**

### **Égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires entendent favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

À cette fin, compte tenu du niveau de qualification acquis par les salariés, les formations suivies par les femmes

---

dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Le suivi de cette disposition sera assuré annuellement par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et par la CPNE-FP au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif pour tous les contrats.

#### **Article 4**

##### **Le plan de formation de l'entreprise**

Le plan de formation de l'entreprise est organisé suivant 3 catégories d'actions de formation :

- Les actions d'adaptation au poste de travail
- Les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi
- Les actions participant au développement des compétences et des qualifications.

#### **Article 4-1**

##### **Adaptation au poste de travail**

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur. Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

#### **Article 4-2**

##### **Évolution des emplois et du maintien dans l'emploi**

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- seront payées au taux normal,
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires
- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

En cas de refus du salarié aucune sanction ne pourra être prise à son encontre.

#### **Article 4-3**

##### **Développement des compétences et des qualifications**

Les heures de formation peuvent se dérouler durant le temps de travail et seront rémunérées au taux normal, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Dans ce cas, les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.

Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

#### **Article 5**

##### **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par son responsable hiérarchique (N + 1).

Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'entreprise. Le responsable hiérarchique (N + 1) pourra éventuellement béné-



---

ficier préalablement d'une formation afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions. L'entretien se réalise dans un lieu adapté en dehors de toute présence de tiers.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif

Cet entretien doit permettre essentiellement de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.

Afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit et un exemplaire sera remis au salarié.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de recours en cas de désaccord sur les résultats de l'entretien. Les IRP seront informées.

L'entretien professionnel ne peut être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

## **Article 6**

### **Le passeport formation**

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation, qui permet de répertorier ses diplômes, formations, compétences, connaissances et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport formation reste la propriété de chaque salarié qui garde la responsabilité d'utilisation, en aucun cas celui-ci ne pourra être demandé par l'employeur.

La CPNE-FP mettra à disposition du salarié un modèle de passeport.

## **Article 7**

### **L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)**

*Mod. par Avenant 10 mai 2010, étendu par art. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

Les signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir de nouvelles connaissances, de compléter sa formation initiale, de développer ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

### **Article 7-1**

#### **Durée et principe**

Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein ou au moins à 80 %, en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date un an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF. Cette information sera mentionnée sur sa fiche de paye du mois de décembre ou annexée à la fiche de paye et portera sur les droits acquis, le dispositif et les conditions d'utilisation du DIF.

Ce droit est calculé prorata temporis pour tout salarié à temps partiel inférieur à 80 % ou embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile. Le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné au terme de l'année civile suivante majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Le prorata est calculé par mois civil entier de présence.

### **Article 7-2**

#### **Mise en œuvre**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

(Avenant 10 mai 2010, étendu) Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions relevant des domaines suivants :

- Prise de vue numérique.
- Post-production et maîtrise des logiciels de retouche d'images.
- Langue étrangère appliquée à la photographie professionnelle.
- Création, gestion et utilisation des sites internet.
- Vente et marketing

Les actions prioritairement éligibles au titre du DIF pourront évoluer sur proposition de la CPNE-FP aux partenaires sociaux. En outre, la CPNE-FP définit annuellement les actions de formations des métiers et qualifications trans-

---

versaux.

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté durant deux exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et les frais de formation y afférant (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

### **Article 7-3 DIF et départ du salarié**

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde telles que définies par la législation. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

En cas de faute grave, le DIF est transférable dans la branche dans un délai d'un mois pour les employés, deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

### **Article 7-4 DIF, temps de travail et rémunération**

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique, les coûts de rémunération (ou d'allocation de formation en cas de formation en dehors de temps de travail), les frais annexes (restauration, hébergement...) ainsi que les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'entreprise au titre de la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail ne peuvent pas se rajouter aux 80 heures prévues au titre de la professionnalisation, ni aux heures prévues au titre du plan sur le développement des compétences. Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, les partenaires sociaux encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si la formation au DIF n'est pas liée à l'activité métier de l'entreprise, elle a lieu obligatoirement en dehors du temps de travail.

---

**Article 7-5**  
**Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée**

Ils bénéficient du DIF au prorata temporis, à l'issue de quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits, deux fois par an, dans un document annexé au bulletin de paie. Les salariés en CDD à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les CDI à temps partiel.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

**Chapitre III**  
**Dispositions financières**

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions sont les suivantes :

**Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus :**

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0.50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF,
  - et de toutes dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- un minimum de 10 % de 0.9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au *31 décembre (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai)* de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle *avant le 31 décembre de chaque année. (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai)* pour l'exécution de son plan de formation.

**Pour les entreprises occupant 10 à 19 salariés :**

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0.15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF,
  - et de toutes dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- un minimum de 10 % de 0.9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au *31 décembre (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai)* de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle *avant le 31 décembre de chaque année, (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2008, JO 23 mai)* pour l'exécution de son plan de formation.

**Pour les entreprises employant moins de 10 salariés :**

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0.15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF,
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- 0.40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

---

## **Chapitre IV**

### **Évolution des métiers et des qualifications**

#### **Article 8**

##### **Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce**

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNE-FP sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire.

## **Chapitre V**

### **Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie**

La CPNE-FP assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- Information et études sur l'évolution de l'emploi,
- Établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi,
- D'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications,
- Promotion des différents dispositifs de formation,
- Mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en terme de durée de contrat et de durée d'action,
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation,
- Suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE-FP mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation,
- Coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices,
- Fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire,
- Avis sur les contrats d'objectifs régionaux. Aucune formation régionale ne pourra être financée par l'OPCA de la branche sans l'avis de la branche.

En outre, la CPNE-FP doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés. Elle peut participer à l'établissement du plan social.

## **Chapitre VI**

### **La consultation des institutions représentatives du personnel**

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE-FP des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Trois réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Il donnera un avis motivé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel), portent également sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation,

---

— la mise en œuvre et le suivi du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur trois semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Dans toutes les entreprises de la branche quel que soit l'effectif, il sera diffusé une fois par an une lettre d'information rappelant à chaque salarié ses droits en matière de formation professionnelle.

## **Chapitre VII**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 9**

##### **Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement**

Aucun accord quel que soit son niveau ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant sauf par des dispositions plus favorables aux salariés

#### **Article 10**

##### **Date d'application**

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent avenant prend effet à partir du jour suivant la fin du délai d'opposition et en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Article 11**

##### **Publicité, notification**

Le présent avenant fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

En application du décret du 17 mai 2006, une version sur support électronique des accords d'entreprise, de leurs annexes et de leurs avenants sera déposée en plus de l'exemplaire papier en original signé des parties.

#### **Article 12**

##### **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## **Avenant du 10 mai 2010**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Dans le cadre des dispositifs mis en place par l'avenant formation professionnelle du 3 septembre 2007 et après avoir consulté la CPNE-FP des professions de la photographie qui a proposé des ajustements nécessaires après deux années d'application, les parties signataires conviennent de la nécessité de modifier les thèmes du DIF prioritaire et de fixer un plafond pour le coût horaire.

Le présent avenant a pour objet de modifier les thèmes prioritaires du DIF et de fixer un coût horaire maximum.

#### **Article 1**

##### **Les thèmes du DIF prioritaire**

*(Voir l'article 7.2 de l'avenant du 3 septembre 2007)*

#### **Article 2**

##### **Fixation du coût horaire maximal**

La prise en charge financière du DIF prioritaire par l'OPCA de branche s'effectue dans la limite de 40 € par heure de formation sauf pour les formations en langue étrangère appliquée à la photographie professionnelle dont le coût horaire est fixé à 20 €.

---

La CPNE-FP est chargée du suivi de l'application du présent avenant et se réunira avec l'OPCA de branche pour examiner le bilan annuel du DIF prioritaire et, le cas échéant, proposer des modifications.

### **Article 3** **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal Officiel.

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les Organisations Syndicales Représentatives des salariés du droit d'opposition.

## **Contribution conventionnelle exceptionnelle** **Accord du 10 décembre 2015**

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à compter de son dépôt, soit le 23 févr. 2016]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNPP ;

GNPP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

La suppression de la contribution obligation de 0,9 % au titre du plan de formation et la réinternalisation de la gestion de leur plan de formation par les plus grandes entreprises ont particulièrement réduit les ressources disponibles des OPCA, qui engagent en année N les contributions à percevoir en année N+1. Or le FORCO a historiquement eu une gestion dynamique des fonds de formation et a toujours privilégié le développement de la formation des salariés, plutôt que la constitution de réserves, laissant ainsi à disposition des entreprises des fonds qui auraient dû être mutualisés, et ce d'autant plus que les frais de gestion prélevés sur ces fonds ne suffisaient pas à garantir le financement de la structure.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie, quel que soit leur effectif.

### **Article 2** **Désignation de l'OPCA**

Les parties signataires du présent accord désignent le FORCO en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

### **Article 3** **Contribution exceptionnelle**

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,07 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2015.

Cette contribution exceptionnelle, applicable uniquement en 2016, s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée

---

par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affecté au redressement de la situation financière du FORCO.

#### **Article 4** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique.

#### **Article 5** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, et au Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Professions de la photographie.

### **Reconversion ou promotion par alternance Pro-A** **Accord du 11 juin 2021**

[Étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

#### **Préambule**

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle
- garantir leur employabilité.
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif.

Ils soulignent que la Pro-A, qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

---

## **Article 1**

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168)

## **Article 2**

### **Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)**

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

## **Article 3**

### **Salariés concernés par le dispositif**

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif bénéficie aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau défini par décret, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail.

## **Article 4**

### **Liste des certifications éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord

### **Article 4.1**

#### **Éléments et objectifs pris en compte pour établir une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A**

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A en donnant la priorité à six familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques.
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences.
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle :
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- Logistique/transport
- Management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- Management en magasin
- Vente
- Photographie
- Numérique et digital.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord,



---

constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

#### **Article 4.2** **Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche**

Les partenaires sociaux rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment (2) :

— de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ;

ou

— de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2020 - art 1)

#### **Article 5** **Durée de la Pro-A**

**La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.**

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

— des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;

— des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

#### **Article 6** **Durée de la formation**

Les actions de formation associent :

— des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation.

— l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation (y compris les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) réalisées dans le cadre de la Pro-A est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A, pour des actions préparant à l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

#### **Article 7** **Mise en œuvre de la Pro-A**

La Pro-A peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- 
- soit à l'initiative du salarié ;
  - soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou
  - 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion. Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 8**

### **Accompagnement par un tuteur**

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la Pro-A.

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de Pro-A. L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

## **Article 9**

### **Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance**

Le dispositif de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

### **Article 9.1**

#### **Frais financés dans le cadre de la Pro-A**

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du coût horaire du SMIC ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

### **Article 9.2**

#### **Niveaux de prise en charge**

Le montant forfaitaire des frais pris en charge prévus à l'article 9.1 du présent accord et le montant des frais pédagogique pris en charge sont fixés en CPNEFP et validés en section paritaire professionnelle (SPP).

### **Article 9.3**

#### **Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

## **Article 10**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 11**

### **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en

## Article 12

### Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 13

### Formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

## Article 14

### Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Annexe 1

### Liste «Pro-A»

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Logistique	1120	Bac pro logistique	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Logistique	1899	Titre technicien(ne) en logistique d'entreposage	2 - Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1901	Titre professionnel technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	2 - Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	2462	DUT gestion logistique et transport	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	7387	BEP logistique et transport	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	12798	BTS transport et prestations logistiques	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	15336	Titre responsable des opérations logistiques	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	16886	Titre responsable de la chaîne logistique	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	22689	CAP opérateur/opératrice logistique	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	23939	Titre responsable logistique	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	34857	Titre professionnel cariste d'entrepôt	2 - Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	2 - Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Management de magasin	13596	Titre responsable du développement commercial	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	19369	Titre responsable opérationnel de la distribution	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	27365	Titre responsable de la distribution	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	29441	Titre responsable de centre de profit en distribution	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution	1 - Diplôme d'État délivré par les Ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	31900	Titre responsable marketing et commercial	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	31923	Titre responsable commercial et marketing	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34558	Titre manager de rayon	3 - Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34703	Titre responsable du développement commercial	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34809	Chargé(e) de clientèle	3 - Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	35221	Manager de proximité	3 - Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Photographie	9073	BTS - Photographie	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Photographie	13913	Bac Pro - Photographie	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	16312	BEP - Photographie	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Photographie	28280	TP - Monteur/monteuse audiovisuel	2 - Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Photographie	34174	CQP pilote de systèmes de production automatisée	3 - Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	34579	Photographe (BTM)	Chambre des métiers et de l'artisanat	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	35226	Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance	2 - Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	2927	DUT techniques de commercialisation	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	4617	BTS technico-commercial	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	2 - Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	23827	Titre gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste - Option spécialisée	3 - Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Vente en magasin	23932	Titre vendeur conseiller commercial	3 - Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	28662	Titre gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	3 - Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	32049	Bac pro métiers de l'accueil	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	32259	Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	32291	Titre professionnelle manager d'unité marchande	2 - Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	34031	BTS management commercial opérationnel	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	35233	TP-Assistant manager d'unité marchande	2 - Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Web/Design	13595	Titre développeur web	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Web/Design	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	1 - Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Web/Design	31185	Titre concepteur designer graphique	3 - Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

## Annexe 2

---

## Famille vente



				Bloc 1 relation client			Bloc 2 vente				Bloc 3 environnement numérique			Bloc 4 développement commercial				Bloc 5 organisation d'un point de vente		Bloc 6 management d'équipe			
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
M	Sanction	Libellé	Fich e RN CP	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	P r e n d r e e n c h a r g e c l i e n t s p a r c o u r s d e m a r c h e « m u l t i - a c c u e i l l	C o n s e i l l e r e t v e n d r e d a n s l o g i q u e o m m n i c a n a l	P e r s o n n a l i s e r l a v e n t e c l i e n t d i f f é r e n c i a n t e e t i n n o v a n t e	P r o p o s e r l e s a p p é r i e n c e s c l i e n t d e n f l u i d i f i a n t v e n t e s o n p a r c o u r s	F a c i l i t e r l e s o u t i l s d i g i t a u x d a n s l ' a c t i o n d e v e n t e e t p a r c o u r s	I n t é g r e r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n v e n t e e t p a r c o u r s	A c q u é r i r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n d e v e n t e e t p a r c o u r s	P a r t a g e r d e s i n f o r m a t i o n s a n c i e n s e l l e t c o n c u r r e n t i e l l e	E f f e c t u e r l e s u n e v e n t e d e l ' i n f o r m a t i o n d e v e n t e e t p a r c o u r s	D é v e l o p p e r l e s o u t i l s d e p o r t i n g s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	P i l o t e r a g i r a u s e i n d e c o m m u n a u t é s a t t i o n n e s e l l e s d o c i a u x	I n t e r a g i r a u s e i n d e c o m m u n a u t é s a t t i o n n e s e l l e s d o c i a u x	A c c o m p a g n e r l e s e t i n t r o d u i r e d e s o r g a n i s a t i o n s d e l i g i t a l e s o u n t e v e n t e	E x p é r i m e n t e r l e s i n t r o d u i r e d e s o r g a n i s a t i o n s d e l i g i t a l e s o u n t e v e n t e	D é v e l o p p e r l e s o u t i l s d e p o r t i n g s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	I n s t a u r e r u n e c u i p e d a n s l a p e r s o n n e m e n t o m n i c a n a l	A n i m e r u n e é q u i p e d e v e l o p p e m e n t d e s c o m p é t e n c e s d e s c o l l a b o r a t e u r s	A c c o m p a g n e r l e d é v e l o p p e m e n t d e s c o m p é t e n c e s d e s c o l l a b o r a t e u r s



				Bloc 1 relation client			Bloc 2 vente				Bloc 3 environnement numérique			Bloc 4 développement commercial				Bloc 5 organisation d'un point de vente		Bloc 6 management d'équipe			
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
M	Sanction	Libellé	Fich e RN CP	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	P r e n d r e e n c h a r g e c l i e n t s p a r c o u r s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	C o n s e i l l e r e t v e n d r e d a n s l o g i q u e o m n i c a n a l	P e r s o n n a l i s e r l a v e n t e c l i e n t d i f f é r e n c i a n t e e t i n n o v a n t e	P r o p o s e r l e s a p p é r i e n c e s c l i e n t d e n f l u i d i f i a n t v e n t e s o n p a r c o u r s	F a c i l i t e r l e s o u t i l s d i g i t a u x d a n s l ' a c t i o n d e v e n t e e t p a r c o u r s	I n t é g r e r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n v e n t e e t p a r c o u r s	A c q u é r i r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n d a n s u n a u t é s e a u x	P a r t a g e r d e s i n f o r m a t i o n s a n c i e n n e s d e c o n v a n t s	E f f e c t u e r l e s o u t i l s d e p o r t i n g s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	D é v e l o p p e r l e s o u t i l s d e c o m m u n i c a t i o n s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	P i l o t e r a g i r a u s e i n d e c o m m u n i c a t i o n s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	I n t e r a g i r a u s e i n d e c o m m u n i c a t i o n s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	A c c o m p a g n e r l e s e t i n t r o d u i r e d e s o l u t i o n s d i g i t a l e s p o u r d e v e n t e	E x p é r i m e n t e r l e s i n t r o d u i r e d e s o l u t i o n s d i g i t a l e s p o u r d e v e n t e	D é v e l o p p e r l e s o u t i l s d e c o m m u n i c a t i o n s u r d e s s y s t è m e s d ' i n f o r m a t i o n	I n s t a u r e r u n e c u i p e d a n s l a p e r s o n n e m e n t o m n i c a n a l	A n i m e r u n e é q u i p e d e v e l o p p e m e n t d e s c o m p é t e n c e s d e s c o l l a b o r a t e u r s	A c c o m p a g n e r l e d é v e l o p p e m e n t d e s c o m p é t e n c e s d e s c o l l a b o r a t e u r s

				Bloc 1 relation client			Bloc 2 vente				Bloc 3 environnement numérique			Bloc 4 développement commercial				Bloc 5 organisation d'un point de vente		Bloc 6 management d'équipe			
				C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
M	Sanction	Libellé	Fich e RN CP	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	A p p r é h e n d e r l e s n o u v e a u x c o d e s e t c o m p o r t e m e n t s d e l a r e l a t i o n c	P r e n d r e e n c h a r g e c l i e n t s p a r c o u r s d e m a r c h e « m u l t i - a c c u e i l l	C o n s e i l l e r e t v e n d r e d a n s l o g i q u e o m m n i c a n a l	P e r s o n n a l i s e r l a v e n t e c l i e n t d i f f é r e n c i a n t e e t i n n o v a n t e	P r o p o s e r l e s a p p é r i e n c e s c l i e n t d e n f l u a c t i d e a n t v e n t e s o n p a r c o u r s	F a c i l i t e r l e s o u t i l s d i g i t a u x d a n s l ' a c t i d e a n t v e n t e e t p a r c o u r s	I n t é g r e r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n v e n t e e t p a r c o u r s	A c q u é r i r l e s e x p l o i t e r d e l ' i n f o r m a t i o n d a n s u n a u t é s e a u x	P a r t a g e r d e s i n f o r m a t i o n s a n c i e l l e t c o n c u r r e n t i e l l e	E f f e c t u e r l e s u n e v e n t e d e s a n c i e l l e t c o n c u r r e n t i e l l e	D é v e l o p p e r l e s n e u x p r o d u i t s d e s p o r t i n g s u r d e s n o u v e a u x	P i l o t e r l e s a u s e i n d e c o m m u n a u t é s a t t i o n s r é s e a u x s o c i a u x i n f o r m a t i o n	I n t e r a g i r a u l e s i n d e c o m m u n a u t é s a t t i o n s r é s e a u x s o c i a u x i n f o r m a t i o n	A c c o m p a g n e r l e s e t i n t r o d u i r e d e s o l u t i o n s d i g i t a l e s p o u r l e s n o u v e l l e s d a	E x p é r i m e n t e r l e s i n t r o d u i r e d e s o l u t i o n s d i g i t a l e s p o u r l e s n o u v e l l e s d a	D é v e l o p p e r l e s n e u x p r o d u i t s d e s p o r t i n g s u r d e s n o u v e a u x	I n s t a u r e r l e s n e u x p r o d u i t s d e s p o r t i n g s u r d e s n o u v e a u x	A n i m e r l e s é q u i p e s d a n s l a p e r s o n n e l l e d e s o n t o m m e n t	A c c o m p a g n e r l e s d é v e l o p p e m e n t s d e s c o m m e n t s d e s o m m e n t s d e s o m m e n t s

---

## Famille logistique



Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNC P	Bloc 7 Gestion des mar- chan- dises	Bloc 8 Chaîne logis- tique au- tomatisé e	B l o c  9  R e l a t i o n  c l i e n t	Bloc 10 Pilotage de la per- formance	Bloc 11 Or- ga- nisat ion de l'ac- tivi- té	Bloc 12 Ma- nagement d'équipe									
				C 2 1	C 2 2	C 2 3	C 2 4	C 2 5	C 2 6	C 2 7	C 2 8	C 2 9	C 3 0	C 3 1	C 3 2	C 3 3	C 3 4	C 3 5
				M a î t r i s e r  l e s  o u t i l s  d i g i t a u x  p o u r  s u i v r e  e t  o p t i m i	I d e n t i f i e r  l e t  a p p r é h e n d e r  d i g i t a l e s  i n f o r m a t i o n s  r e l a t i v e  s	O r g a n i s e r  s o n l e  a c t i v i t é  d a n s  u n c o n t e x t e  m u l t i p l i c a t i o n n e l e s	A p p r é h e n d e r  d e s  b o n f o n c t i o n n e m e n t  d e l a c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	S ' a s s u r e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	E f f e c t u e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	G é r e r  l a r e l a t i o n c l i e n t  d e s  c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	A p p r é h e n d e r  d e s  l e v i e i l l e m e n t  d e s  c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	D é v e l o p p e r  e t  a m é l i o r e r  l e s  p e r f o r m a n c e s  d e l a c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	P i l o t e r  d e s  o u t i l s  d e g e r l a c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	F l u i d i f i e r  e t  s é l e c t r i c i t é  d e l a c h a c h a i n e  a u t o m a t i s é	A d o p t e r  u n e  p o s t u r e  d e  p r o x i m i t é  d a n s  u n e n v i r o n n e m e n t	C o a c h e r  e t  a n i m e r  u n e  é q u i p e d a n s  u n e n v i r o n n e m e n t	P i l o t e r  / a c c o m p a g n e r  l e  c h a n g e m e n t  c o m p é t e n c e s  d a n s  u n	S ' a s s u r e r  d u  d é v e l o p p e m e n t  d e s  c o m p é t e n c e s  d a n s  u n

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNC P	Bloc 7 Gestion des mar- chan- dises	Bloc 8 Chaîne logis- tique au- tomatisé e	B l o c  9  R e l a t i o n  c l i e n t	Bloc 10 Pilotage de la per- formance	Bloc 11 Or- ga- nisat ion de l'ac- tivi- té	Bloc 12 Ma- nagement d'équipe						
				C 2 1  M a î t r i s e r  l e s  o u t i l s  d i g i t a u x  p o u r  s u i v r e  e t  o p t i m i	C 2 2  I d e n t i f i e r  l e t  a p p r é h e n d e r  d i g i t a l e s  i n f o r m a t i o n s  r e l a t i v e  s	C 2 3  O r g a n i s e r  s o n l e  a c t i v i t é  d a n s  u n c o n t e x t e  m u l t i p l i c a t i o n n e l e s	C 2 4  A p p r é h e n d e r  d e s  b o n f o n c t i o n n e m e n t  d e l a c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 5  S ' a s s u r e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 6  E f f e c t u e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 7  G é r e r  l a r e l a t i o n c l i e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 8  A p p r é h e n d e r  d e s  l e v i e i l l e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 9  A s s u r e r  u n e  v i e i l l e c o n c u r r e n t i e l l e t e c h n o l o g i q u e	C 3 0  D é v e l o p p e r  e t  a m é l i o r e r  l e s  p e r f o r m a n c e s  d e l a c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 3 1  P i l o t e r  d e s  o u t i l s  d e g e s t i o n d e l a c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 3 2  F l u i d i f i e r  e t  s é l e c t r i c i t é  d a n s  u n c o n t e x t e  m u l t i p l i c a t i o n n e l e s

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNC P	Bloc 7 Gestion des mar- chan- dises	Bloc 8 Chaîne logis- tique au- tomatisé e	B l o c  9  R e l a t i o n  c l i e n t	Bloc 10 Pilotage de la per- formance	Bloc 11 Or- ga- nisat ion de l'ac- tivi- té	Bloc 12 Ma- nagement d'équipe						
				C 2 1  M a î t r i s e r  l e s  o u t i l s  d i g i t a u x  p o u r  s u i v r e  e t  o p t i m i	C 2 2  I d e n t i f i e r  l e t  a p p r é h e n d e r  d i g i t a l e s  i n f o r m a t i o n s  r e l a t i v e  s	C 2 3  O r g a n i s e r  s o n l e  a c t i v i t é  d a n s  u n c o n t e x t e  m u l t i p l i c a t i o n n e l e s	C 2 4  A p p r é h e n d e r  d e s  b o n f o n c t i o n n e m e n t  d e l a c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 5  S ' a s s u r e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 6  E f f e c t u e r  d e s  c o n f o n c t i o n n e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 7  G é r e r  l a r e l a t i o n c l i e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 8  A p p r é h e n d e r  d e s  l e v i e i l l e m e n t  d e s  c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 2 9  A s s u r e r  u n e  v i e i l l e c o n c u r r e n t i e l l e t e c h n o l o g i q u e	C 3 0  D é v e l o p p e r  e t  a m é l i o r e r  l e s  p e r f o r m a n c e s  d e l a c h a î n e  a u t o m a t i s é	C 3 1  P i l o t e r  d e s  o u t i l s  d e s  l a g e s t i o n n e l e s	C 3 2  F l u i d i f i e r  e t  s é c u r i s e r  l a g e s t i o n n e l e s

---

## Avenant du 13 octobre 2021

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

UNSA Spectacle.

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont conclu le 11 juin 2021 un accord relatif au dispositif «Pro-A».

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connaît le secteur de la photographie, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des professions de la photographie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» à partir de cinq familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 1 de l'accord du 11 juin 2021.

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont constaté :

— la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A», initiale, fixée dans l'annexe 1 de l'accord du 11 juin 2021 ;

— la nécessité d'apporter un complément argumenté à la liste de certifications professionnelles fixée dans l'annexe 1 de l'accord du 11 juin 2021.

### Article 1

#### Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC3168)

### Article 2

#### Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

### Article 3

#### Certifications visées

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la «Pro-A» dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans l'annexe 1 de l'avenant du 11 juin 2021.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

### Article 4

#### Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent avenant.

### Article 4.1

Le secteur de l'impression d'objets photos personnalisés est un marché fortement concurrentiel composé de nombreux acteurs.

Ainsi, pour préserver la compétitivité, il est essentiel pour les entreprises de tirages photos, entre autres commandés sur internet, d'investir dans des outils digitaux et industriels pour pouvoir accompagner leur croissance.

Ces investissements ont un impact direct sur les compétences des salariés qui doivent être accompagnés et formés dans ces changements pour pouvoir acquérir de nouvelles compétences.



---

À leur création, il y a 20 ans, les entreprises de tirages photos commandées sur internet proposaient uniquement des services de développement de tirages photos argentiques. Les méthodes de fabrication étaient très artisanales et manuelles.

Au fur et à mesure de l'essor d'Internet, du développement de l'appareil photo numérique, puis du téléphone mobile, ces entreprises ont pu croître et diversifier leur gamme de produits proposés à leur clientèle, ce qui nécessite de multiples méthodes de fabrication différentes.

Cette diversification de gamme de produits a eu un impact sur la croissance des effectifs de la branche ainsi que sur le développement industriel de ces entreprises.

Par conséquent, ces dernières années, les entreprises sont entrées dans une transformation digitale ayant pour but d'offrir de nouveaux outils de production pour pouvoir répondre à leurs besoins.

Ces nouveaux outils demandent de nouvelles compétences qui s'éloignent du monde de l'artisanat pour entrer dans une ère digitale et industrielle.

Ainsi, il est du devoir de la branche professionnelle d'accompagner les collaborateurs de productions qui sont directement impactées par ces mutations de compétences.

Ces formations sont nécessaires pour les raisons suivantes :

- Pérenniser dans un futur proche les compétences nécessaires au bon déroulé des opérations de production,
- fidéliser les collaborateurs et les ressources en personnel,
- lutter contre l'obsolescence des compétences des collaborateurs en les accompagnant dans leur parcours professionnel,
- maintenir la croissance de fabrication en France et réduire l'appel à la sous-traitance étrangère.

Afin d'anticiper au mieux ces mutations, la branche a travaillé à l'identification de plusieurs formations qui pourront répondre à ces enjeux :

#### **CQPM Conducteur d'Équipements industriels - 35092**

L'industrialisation des process de production pousse aujourd'hui à faire monter en polyvalence l'ensemble des opérateurs de production à de la conduite de machine de production industrielle. Cette certification permettra de former les opérateurs de production niveau 1 à la conduite en marche normale des équipements de production grâce aux blocs de compétences suivants :

- RNCP23024BC01 La préparation, le réglage d'un équipement industriel et la réalisation de la maintenance de 1<sup>er</sup> niveau ;
- RNCP23024BC02 La réalisation et le suivi de la production sur un équipement industriel ;
- RNCP23024BC03 Le suivi de la fabrication et la communication avec son environnement de travail pour le conducteur d'équipement industriel.

#### **CQPM Pilote de Système de Production Automatisée - 34174**

Le poste d'Opérateur de production s'est professionnalisé au regard des technologies nécessaires à la conduite des nouveaux équipements de production. Le poste d'Opérateur de production niveau 3 a pour objectif d'être un relai technique entre les techniciens de maintenance et les opérateurs de production. Ainsi des tâches d'interventions de maintenance niveau 2 qui étaient réalisées par les techniciens de maintenance auparavant leur sont maintenant confiées.

Cette certification a pour finalité de renforcer autant leurs compétences techniques que théoriques en conduite d'équipements industriels automatisés grâce aux blocs suivants :

- RNCP34174BC01 La conduite et la surveillance de la production de plusieurs installations automatisées ou robotisées de moyenne ou grande série ;
- RNCP34174BC02 Les interventions de maintenance de niveau 2 ;
- RNCP34174BC03 La contribution à l'amélioration continue.

#### **CQPM Technicien de Maintenance Industrielle - 35282**

Les postes de Technicien de Maintenance Industrielle sont des métiers complexes techniquement et qui sont aujourd'hui en pénurie de candidats sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la multitude des équipements industriels rend la montée en compétence des techniciens de maintenance relativement longue, il faut ainsi compter plus de deux ans pour qu'un Technicien de Maintenance soit complètement autonome sur l'ensemble des technologies présentes sur toutes les machines.

Ainsi, pour lutter contre cette pénurie de main d'œuvre et la difficulté à former sur ce type de métier, la branche souhaite promouvoir et financer cette certification à destination d'opérateurs de production qui ont l'envie d'évoluer

---

sur des métiers plus techniques, grâce aux blocs de compétences :

- RNCP35282BC01 Le diagnostic de panne et l'organisation d'interventions de maintenance ;
- RNCP35282BC02 L'intervention de maintenance ;
- RNCP35282BC03 La contribution à l'amélioration continue.

#### **CQPM animateur d'Équipe Autonome de Production - 28229**

Le manager de production est un métier très recherché et en pénurie de candidats, pour pallier aux difficultés de recrutement sur ce poste, les entreprises ont besoin de former des opérateurs de production ayant des appétences pour évoluer sur des fonctions de management.

Cette certification permet d'accompagner les entreprises dans le développement de compétences managériales :

- RNCP28229BC01 L'animation technique d'une équipe de production ;
- RNCP28229BC02 L'assurance du bon fonctionnement des postes de fabrication ;
- RNCP28229BC03 La contribution à un projet d'amélioration.

#### **CQPM Responsable d'Équipe Autonome - 28230**

Le manager de production est un métier très recherché et en pénurie de candidats, pour pallier les difficultés de recrutement sur ce poste, les entreprises forment des opérateurs de production ayant des appétences pour évoluer sur des fonctions de management.

Cette certification permet d'accompagner les entreprises dans la montée en compétences de leurs salariés et le développement de leurs parcours professionnels.

Aujourd'hui les entreprises n'attendent plus des managers de production une simple gestion et d'affectation sur poste de leurs équipiers de production mais d'être les garants du pilotage des flux de productions ainsi que de se positionner comme facilitateur en animant les équipes quotidiennement.

Les blocs de compétences suivants répondent à ces enjeux :

- RNCP28230BC01 Le pilotage d'une équipe et des ressources matérielles ;
- RNCP28230BC02 La mise en place d'actions d'amélioration ;
- RNCP28230BC03 L'animation d'équipe et la communication.

#### **Article 4.2**

Les certifications ci-dessous viennent mettre à jour les numéros RNCP de la liste initiale, fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021 :

- RNCP35896 Responsable des opérations logistiques
- RNCP 35869 Responsable opérationnel de la chaîne logistique
- RNCP35754 Responsable du développement de l'unité commerciale
- RNCP35663 Gestionnaire administration des ventes
- RNCP35758 Responsable en développement marketing et vente

#### **Article 5 Durée et effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Article 6 Formalités**

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

#### **Article 7 Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du tra-

vail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Avenant du 14 septembre 2022

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA Spectacle.

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Professions de la photographie ont conclu le 13 février 2021 l'avenant n° 1 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la Pro-A.

Le présent accord modifie l'avenant du 13 octobre 2021 en le complétant avec les dispositions suivantes.

#### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

#### Article 2 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 février 2021.

#### Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Professions de la photographie. Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### Article 4 Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

#### Article 6

La liste figurant en annexe du présent avenant à l'avenant vient compléter et mettre à jour la liste initiale de certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A», fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

### Annexe - liste de certifications Branche Professions de la photographie

Activités	Numéro RNCP	Intitulé de certification	Date d'échéance
Logistique	RNCP36237	TP - Technicien en logistique d'entreposage	21 avril 2027
Logistique	RNCP29988	Licence Pro logistique et pilotage des flux	1 <sup>er</sup> janvier 2024

Activités	Numéro RNCP	Intitulé de certification	Date d'échéance
Management de magasin	RNCP13596	Titre responsable du développement commercial	18 décembre 2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial	20 juillet 2023
Photographie	RNCP28280	TP - Monteur/monteuse audiovisuel	12 mai 2023
Vente en magasin	RNCP13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	25 janvier 2023
Management de magasin	RNCP35540	Responsable commercial et marketing	19 avril 2024
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'Université responsable en logistique et transports	1 <sup>er</sup> juillet 2025
Photographie	RNCP36376	CQP Opérateur en Maintenance Industrielle	25 avril 2027
Industrie	RNCP36311	CQP Animateur d'équipe autonome de production industrielle	23 mars 2025
Industrie	RNCP36303	CQP Responsable d'équipe	25 mars 2024

## Régime de Prévoyance

### Accord du 5 décembre 2002

[Étendu par arr. 9 juill., JO 19 juill., applicable le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1<sup>er</sup> août 2003]

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

*Mod. par Avenant n° 3, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

*Mod. par Avenant n° 4, 6 oct. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle.*

*Mod. par Avenant n° 5, 6 sept. 2017, étendu par arr. 9 mars 2018, JO 15 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle.*

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juill. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle.*

*Mod. par Avenant n° 7, 9 sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle ;*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFE-CGC ;

CAT.

## Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 38 de la C.C.N des Professions de la Photographie et de l'article 7 de son avenant Cadre.

Les signataires ont décidé, afin d'assurer une couverture minimum identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la Branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la Commission Paritaire.

### Article 1

#### Champ d'application

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

#### 1

##### Studios de photographie

(74.8 A ou 74.8 B) : le studio de photographie définit son activité principale dans la réalisation de prises de vues sur tous procédés argentique et numérique et leurs traitements, notamment en photographie sociale (portrait, mariage etc...), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, scientifique et sous-marine. Il peut assurer le développement et le tirage sur tous procédés négatifs, positifs et numériques en noir et blanc et en couleur, les retouches argentiques et numériques et les montages sur tous supports. Il peut en outre commercialiser les archives photographiques en vue d'être éditées ou exposées.

#### 2

##### Commerces de détail de photographie (photo vidéo) (52.4 T ) comprenant notamment

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires,
- les traitements des prises de vues amateurs,
- l'exploitation de machines de développements et tirages photographiques, impliquant leur production, en tout ou partie sur place,
- la fabrication d'images, transformations d'images et projection d'images finales fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques,
- et la vente au détail de produits photographiques consommables.

#### 3

##### Minilabs (74.8 B ou 52.4 T )

le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale l'exploitation de machines de développement et de tirages photographiques impliquant leur production, en tout ou partie sur place et accessoirement la vente au détail de produits photographiques consommables.

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

### Article 2 (d'origine)

#### Bénéficiaires des garanties

Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres, des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur et la résiliation du contrat de prévoyance sont sans

---

effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord prévoyance.

La suspension du contrat de travail en cas de congés ou absences non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de Prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu :

— pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur

— ou lorsque cette suspension est due à l'exercice du droit de grève

— ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont garantis au titre du décès et des rentes de conjoint et d'éducation, et ce sans contrepartie des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur.

## **Article 2 (nouveau)** **Bénéficiaires des garanties**

*Avenant n° 8, 12 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFE-CGC ;*

*CAT.*

*Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées*

*Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus favorable figurant au contrat souscrit auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :*

*- d'un maintien, total ou partiel, de salaire*

*- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers*

*- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).*

*- des prestations en espèces de la Sécurité sociale.*

*Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).*

*S'agissant de l'assiette du financement des garanties :*

*Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).*

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

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

---

## **1**

### **Garantie décès**

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

#### **Personnel non cadre**

— 150 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance

#### **Personnel cadre**

— 300 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance

#### **Accident**

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

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

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

#### **Double-effet :**

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

## **2**

### **Garantie perte totale et irréversible d'autonomie**

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

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

## **3**

### **Dévolution du capital décès**

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

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

- au conjoint non séparé de droit,
- à défaut, au partenaire de PACS,
- à défaut, au concubin notoire et permanent,
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
  - aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs,
  - à défaut, à ses petits enfants,
  - à défaut de descendance directe, à ses parents survivants,
  - à défaut, à ses grands-parents survivants,
  - à défaut, à ses frères et sœurs,
  - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de paiement du capital au titre de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié.

## **Article 4**

### **Garantie rente éducation**

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

## **1**

### **Définition de la garantie**

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

---

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

**Personnel non cadre :**

- a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;
- b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;
- c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance

**Personnel cadre :**

- a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;
- b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;
- c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance

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

### **Article 5 Garantie rente de conjoint**

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne), une rente annuelle temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou au partenaire de PACS ou au concubin notoire non marié ou non pacsé)

Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

**Personnel non cadre :**

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

**Personnel cadre :**

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

La rente de conjoint est versée pendant une durée de 5 ans à compter du décès du salarié.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage ou de contrat de PACS du bénéficiaire.

### **Article 5 bis Rente Handicap**

*Mod. par Avenant n° 7, 9 sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFTD ;*

*UNSA Spectacle ;*

*FEC-FO.*

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

**Bénéficiaires**

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

**Reconnaissance de l'état d'handicap**

«Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandée par



---

l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.»

#### Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la réalisation du sinistre.

Le montant de cette prestation de base est revalorisé, de façon annuelle, en fonction d'un taux fixé par le Conseil d'administration de l'organisme assureur.

#### Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

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

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

#### Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite Sécurité sociale,
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

### **Article 6**

#### **Garantie incapacité de travail**

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

#### **1**

##### **Définition de la garantie**

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

#### **2**

##### **Point de départ de la garantie**

Pour le personnel cadre et non cadre ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie maintien de salaire (définie aux articles 36 et 37 de la Convention Collective Nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires interviennent en complément à la 2<sup>ème</sup> période de maintien de salaire puis en relais de celle-ci.

#### **3**

##### **Montant de la garantie**

##### **a**

###### **Personnel non cadre**

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

À l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

##### **b**

###### **Personnel cadre**

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

---

À l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

#### **c**

### **Dispositions communes au personnel cadre et non cadre**

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, une franchise fixe de 45 jours sera appliquée à chaque arrêt de travail et le montant de l'indemnisation complémentaire sera de 70 % pour le personnel non cadre et de 85 % pour le personnel cadre, y compris les indemnités journalières brutes versées par la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel salaire versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou salaire correspondant à un mi-temps travaillé) et des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations du Pôle Emploi, pension de retraite) ne saurait conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la Sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

#### **4**

### **Durée du service des prestations**

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et professionnelle,
- au décès,
- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse,

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

### **Article 7**

#### **Garantie invalidité**

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

#### **1**

### **Définition de la garantie**

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

#### **2**

### **Montant de la garantie**

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité Sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités versées par le Pôle Emploi, s'élève à :

— Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 et 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :

Personnel non cadre :

70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance

Le montant de la rente complémentaire ne pourra en aucun cas dépasser celui qu'aurait perçu un invalide en 2<sup>ème</sup> catégorie.

— Invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale.

**Personnel non cadre :**

70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

**Personnel cadre :**

85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel, des autres ressources que le participant perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations du Pôle Emploi,

pension de retraite) et du régime prévoyance ne peut entraîner une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension de la Sécurité sociale.

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

### **Article 7 bis Actes de prévention**

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juill. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA.*

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la Convention Collective Nationale des Professions de la Photographie veillera à ce que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit prévoit au bénéfice de son personnel non cadre et cadre, les actes de prévention suivants :

Postes	Prestations
Actes d'imagerie médicale	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).</p> <p>Il s'agit d'une prescription médicale réalisée en cas de traitement d'une tumeur, sollicitée en fonction du diagnostic du médecin du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).</p> <p>Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné doit solliciter l'analyse des imageries médicales (scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes scientifiques par un serveur sécurisé.</p> <p>Les équipes scientifiques réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.</p> <p>Elles sont ensuite renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.</p> <p>La prestation comprend la prise en charge de l'analyse et de la modélisation en 3D, dans la limite du montant du forfait mentionné ci-dessus (maximum 450 HT par prestation).</p>
Programme d'accompagnement pour lutter contre les récidives de cancers	<p>Prise en charge d'un programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>

### **Article 8 Dispositions générales**

*Mod. par Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

#### **1 Salaire de référence**

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

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

#### **2 Revalorisation**

Les prestations prévues par le présent accord seront revalorisées selon l'évolution de l'indice AG2R Prévoyance, aux

---

mêmes dates.

### 3

#### **Définition du conjoint, du partenaire lié par un PACS et du concubin (Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu)**

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

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

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie, ou,
- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

### 4

#### **Enfants à charge - définition (Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu)**

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

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire sans condition,
- jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire pendant la durée :
  - de l'apprentissage ou des études,
  - de l'inscription au Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de Sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

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

### 5

#### **Terme des Garanties (Avenant n° 2, 9 déc. 2009, étendu)**

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

En cas de disparition de l'entreprise adhérente, les participants en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur terme (reprise du travail, retraite ou décès) y compris les revalorisations tant que le présent accord est en vigueur.

### 6

#### **Reprise des encours**

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

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

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun assureur précédent,
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidités ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation ou de conjoint, en cours de service,
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières complémentaires,

les organismes assureurs désignés ci-après calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation sera mise en œuvre auprès de chaque entreprise concernée dès lors

---

que l'adhésion sera postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Pour les entreprises ayant adhéré antérieurement à cette date, les cas précités seront indemnisés par les organismes assureurs sans application de surcotisation.

### **Article 8 bis** **Actes de prévention**

*Mod. par Avenant n° 6, 1<sup>er</sup> juill. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA.*

### **1**

#### **Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le personnel non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

- article 3 «Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie» ;
- article 4 «Garantie rente éducation» ;
- article 5 «Garantie rente de conjoint» ;
- article 6 «Garantie incapacité de travail» ;
- article 7 «Garantie invalidité» ;
- article 7 bis «actes de prévention»

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant.*

### **2**

#### **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### **3**

#### **Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

---

## 4

### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail *sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai)*.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats 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 quand :

- le participant reprend un autre emploi,
- il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui sera prolongé d'autant.

## 5

### Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) et dans la limite du taux défini par le régime de prévoyance.

## 6

### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Article 9

### Taux de cotisation

*Mod. par Avenant n° 5, 6 sept. 2017, étendu par arr. 9 mars 2018, JO 15 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle.*

*Mod. par Avenant n° 7, 9 sept. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle ;*

*FEC - FO.*

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

## A Personnel non cadre

(Avenant n° 7, 9 sept. 2020, étendu) Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/TB (réparti à hauteur de 0,40 % TA/TB pour l'employeur et 0,40 % TA/TB pour le salarié).

Garanties	À la charge de l'employeur (en %)		À la charge du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18 % TA + 0,18 % TB
Rente éducation	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16 % TA + 0,16 % TB
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06 % TA + 0,06 % TB
Rente Handicap	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28 % TA + 0,28 % TB
Invalidité	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10 % TA + 0,10 % TB
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80 % TA + 0,80 % TB

## B Personnel cadre

(Avenant n° 7, 9 sept. 2020, étendu) Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à hauteur de 1,50 % TA + 0,35 % TB pour l'employeur et 0,84 % TB pour le salarié).

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

Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

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

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

En cas de dégradation des comptes des résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux correspondant a minima à la suppression du taux d'appel.

## Article 10 Choix des organismes de prévoyance

Le présent accord vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Professions de la Photographie auprès de :

L'AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité Sociale, assureur des garanties Décès, Incapacité, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle.

L'O.C.I.R.P. (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale.

---

L'O.C.I.R.P. confie la gestion de ces garanties à l'AG2R Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs désignés ci-dessus, les partenaires sociaux signeront un «Contrat de garanties collectives», ce dernier étant annexé au présent avenant.

## **Article 11**

### **Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance**

#### **1**

#### **Composition**

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

#### **2**

#### **Rôle**

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il sera remis annuellement à la Commission deux bilans séparés pour les non-cadres et pour les cadres par catégorie de risques couverts.

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

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

## **Article 12**

### **Mise en place du régime**

Les entreprises disposant, actuellement, de garanties prévoyance supérieures auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés pourront les conserver dès lors que la signature du contrat a été effectuée antérieurement à la date de signature du présent accord collectif et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue au présent accord à garantie équivalente.

## **Article 13**

### **Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation**

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

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

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

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies, par les organismes désignés par le présent accord, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

Étant entendu que les organismes complémentaires qui seront désignés en remplacement des précédents devront assurer la poursuite des revalorisations futures sur la base d'une indexation au moins équivalente à celle pratiquée par les organismes précédemment désignés.

## **Article 14**

### **Frais médicaux**

Un régime frais médicaux complémentaire et facultatif sera négocié par la Commission Nationale Paritaire, au plus tard dans les 6 mois, auprès de l'AG2R Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à toutes demandes des entreprises qui gardent en la matière toute liberté.

Les partenaires sociaux inviteront les entreprises relevant de la C.C.N à souscrire au profit de leurs salariés le régime complémentaire frais médicaux collectif négocié assurant ainsi des coûts moindres et une plus grande solidarité.



---

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

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

**Article 16**  
**Dépôt et extension**

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord collectif de prévoyance à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès des deux ministères compétents.

## **Contrat de garanties collectives**

### **Accord de prévoyance des professions de la photographie**

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des Professions de la Photographie ont signé un accord instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent «Contrat de garanties collectives» a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AGRR Prévoyance et l'O.C.I.R.P. acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organismes gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisation fixés par ce même accord.

Le présent «Contrat de garanties collectives» est ainsi conclu entre :

d'une part,

— les partenaires sociaux signataires de l'accord Prévoyance du 5 décembre 2002.

d'autre part,

— par l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'Union, pour le compte de l'O.C.I.R.P., union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité sociale.

**Article 1**  
**Assiette des cotisations - Exonération**

Est moins à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

— tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale,

— tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord de prévoyance.

**Article 2**  
**Salaire de référence servant au calcul des prestations**

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

**Article 3**  
**Délais de prescription**

#### **Versement des capitaux ou rentes suite à décès :**

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

#### **Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :**

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la

---

rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

**Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :**

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

**Article 4  
Subrogation**

L'AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

**Article 5  
Principes de fonctionnement des adhésions**

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de l'AGRR Prévoyance et de l'O.C.I.R.P. pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord Prévoyance ou dans le présent «Contrat de garanties collectives».

**Article 6  
Effet - Durée**

Le présent «Contrat de garanties collectives» aura un effet et une durée identique à l'accord Prévoyance.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la Convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés.
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent «Contrat de garanties collectives».

En cas de dénonciation de la Convention Collective, de résiliation du «Contrat de garanties collectives», quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ainsi que le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) au profit des personnes en cours d'indemnisation ; La poursuite des revalorisations futures devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme (s) assureur (s) suivant (s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

**Protocole d'accord technique**

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de fonctionnement du Comité Paritaire de Surveillance et de présentation des comptes de résultats techniques annuels.

**Article 1  
Fonctionnement du comité paritaire de surveillance**

Le Comité Paritaire de Surveillance est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire, et d'un nombre équivalent de représentants des organisations d'employeurs.

Il élit en son sein un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. Le président et le vice-président sont élus pour deux ans, la présidence devant être assurée alternativement par le collège salarial et patronal.

Le comité se réunit au moins une fois par an pour examiner les comptes annuels et exercer les prérogatives qui lui sont attribuées par l'article 15 de l'accord Prévoyance. Il peut également se réunir à chaque fois que nécessaire, à la demande d'au moins deux organisations représentées.

**Article 2  
Modalités d'établissement des comptes annuels**

L'AG2R Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, au Comité Paritaire de Surveillance, un rapport technique et financier s'appuyant sur deux types d'analyse :

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après,
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées

relatives aux bénéficiaires de prestations,  
— des données statistiques sur la population adhérente au régime.

### Fonctionnement du compte de résultats

Débit	Crédit
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent	
Prestations payées dans l'année N*	Cotisations encaissées dans l'année N*
Provisions mathématiques au 31 décembre N*	Provisions mathématiques au 1 <sup>er</sup> janvier N*
Provisions pour sinistres à payer au 31 décembre N*	Provisions pour sinistres à payer au 1 <sup>er</sup> janvier N*
Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre N*	Provisions pour sinistres inconnus au 1 <sup>er</sup> janvier N*
Frais de gestion de l'exercice N portant sur les seules cotisations versées	
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel.
(*) ventilées par risque et exercice de survénance	

### Garanties assurées par l'AG2R Prévoyance

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

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

La réserve de stabilité est alimentée par :

— le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus),  
— les produits financiers calculés sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de placement de l'AG2R Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice.

La réserve de stabilité est plafonnée à 100 % des cotisations brutes de l'exercice au titre duquel elle est alimentée. Si ce seuil venait à être atteint, une décision des partenaires sociaux serait prise et pourrait conduire soit à un appel partiel des cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Base technique pour le calcul des provisions :

— Arrêt de travail - Incapacité/Invalidité

Table du 1<sup>er</sup> janvier 1997 : BCAC nouveau barème

Taux technique calcul de rente : 3,5 % dans la limite fixée par l'arrêté de mars 96.

### Garanties assurées par l'OCIRP

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

Base technique pour le calcul des provisions :

— Rente éducation

Table de mortalité : tables prospectives

Taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales

Âge terme pris en compte : 24 ans

— Rente de conjoint

Table de mortalité : tables prospectives

Taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales.

### Article 3

#### Formation des membres du comité paritaire de surveillance

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

---

#### **Article 4**

##### **Frais de fonctionnement**

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les participants aux réunions du Comité Paritaire de Surveillance seront remboursés par l'AGRR Prévoyance sur les bases suivantes :

- Déplacement SNCF : 50 % du cumul tarif 1<sup>ère</sup> classe + tarif 2<sup>ème</sup> classe
- Hébergement : 50 € par nuitée
- Repas : 25 € par repas.

### **Avenant n° 1 du 9 décembre 2009**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.]

#### **Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale et de l'article 13 de l'Accord du 5 décembre 2002 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de la photographie se sont réunis en date du 2 décembre 2009 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1 de l'accord du 5 décembre 2002.

#### **Article 2**

##### **Choix des organismes assureurs**

Après étude des conditions de mutualisation, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour une nouvelle période de 5 ans :

- AG2R Prévoyance en tant qu'Organisme Assureur des garanties en cas de décès, incapacité, incapacité permanente professionnelle et invalidité.
- L'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), en tant qu'assureur des garanties rentes de conjoint et rentes d'éducation.

Ce dernier délègue la gestion des garanties à AG2R Prévoyance.

#### **Article 3**

##### **Entrée en vigueur**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifiée aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 9 décembre 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ces dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### **Article 4**

##### **Dépôt**

Le présent avenant sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le CFP (Confédération Française de la Photographie) prendra en charge les formalités nécessaires.

#### **Article 5**

##### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Protection sociale complémentaire «frais de santé»**

### **Accord du 20 décembre 2013**

[Étendu par arr. 31 juill. 2015, JO 14 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son

---

extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

*Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 31 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*GNPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFDT ;*

*UNSA Spectacle.*

*Avenant n° 2, 11 septembre 2019, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*FNPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFE-CGC ;*

*CFDT ;*

*FO.*

*Avenant n° 3, 27 juin 2023, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CAT.*

*Avenant n° 2, 12 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFE-CGC ;*

*CAT.*

**Article 1**

**Champ d'application du régime de complémentaire santé**

Le présent accord annule et remplace l'Accord du 5 septembre 2012 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire «Frais de santé».

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la Convention collective nationale de la Photographie professionnelle.

**Article 2**

**Obligation de l'employeur de mettre en place un régime complémentaire «frais de santé»**

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 de la Convention collective nationale de la Photographie professionnelle sont tenus de garantir à leur personnel la couverture minimale défini à l'article 7 de présent accord. Pour ce faire, elles peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme habilité de leur choix. En effet, afin de préserver la liberté des entreprises de la branche, tout particulièrement lorsqu'elle dispose déjà régime reconnaissant des droits équivalents au profit de leurs salariés, les parties signataires du présent accord

---

ont décidé de ne pas désigner d'organisme assureur auquel les entreprises seraient contraintes d'adhérer.

Pour autant, les parties ont souhaité accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse au regard des niveaux de garanties et de cotisations conventionnellement imposés. C'est dans ce cadre qu'elles ont négocié un contrat d'assurance visant à satisfaire au mieux les intérêts de la branche professionnelle.

### **Article 3** **Affiliation obligatoire du salarié**

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau de l'Annexe.

Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier au contrat collectif de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat collectif.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le contrat collectif de l'entreprise.

### **Article 4** **Cas dérogation**

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du contrat collectif de l'entreprise, quelle que soit leur date d'embauché, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (Couverture maladie universelle complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 de ce même code et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) ;
- à condition de le justifier chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants :
  - dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
  - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;
  - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;
  - régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007
  - régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - contrat d'assurance de groupe «Madelin» issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.»

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

L'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé. Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par un écrit stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur

---

affiliation à la garantie frais de santé de l'entreprise. Dans ce cas, leur affiliation prend effet immédiatement. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et de s'affilier à la garantie frais de santé de l'entreprise lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

#### **Article 5**

##### **Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié**

Les salariés peuvent opter facultativement pour l'extension des garanties à leurs ayants-droit. Les cotisations afférentes à cette extension sont entièrement à la charge du salarié. Les cotisations ainsi que les conditions et modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance.

#### **Article 6**

##### **Le caractère responsable du contrat**

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat de l'organisme assureur recommandé respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale),
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1<sup>er</sup> août 2007,
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable,
- le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les Partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat de l'organisme assureur recommandé en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

À ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

- a)** 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;
- b)** 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge minimale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et les médicaments dont le service médical rendu n'a pas été classé comme majeur ou important) ;
- c)** 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;
- d)** Le ticket modérateur pour les actes de prévention «détartrage» et «vaccins» visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux conditions fixées par cet arrêté ;
- e)** Les dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Le cas échéant les taux de prise en charge minimale définis aux points a) à c) ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

- Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale : la majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la Sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale devenu L. 1111-14 du Code de la santé publique (refus du droit d'accès au dossier médical personnel quand il sera instauré) ;
- Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale : les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors protocole de soins) et ce, sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes cliniques et techniques ;
- La participation forfaitaire définie à l'article L. 322-2 II du Code de la Sécurité sociale ;
- Les franchises médicales définies à l'article L. 322-2 III du Code de la Sécurité sociale.

---

## Article 7

### Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail / maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe au présent accord.

Les garanties «maternité» prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

## Article 8

### Limites des garanties - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

— les frais de soins :

— engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale,

— déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,

— engagés hors de France. Si la caisse de Sécurité Sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisé par la Sécurité Sociale et selon les garanties prévues par le régime,

— non remboursés par les régimes de base de la Sécurité Sociale,

— ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties.

— au titre de la législation sur les pensions militaires,

— au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices,

— qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique,

— au titre de la garantie parodontologie, pour les frais inhérents à des actes d'éducation à l'hygiène buccale.

— les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale.

— la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité Sociale,

— les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant\* du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

*\* montant minimum non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garantie souscrite*

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la Sécurité Sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité Sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions



nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la Sécurité Sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de Sécurité Sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens.

L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de Sécurité Sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

## **Article 9**

### **Plafond des remboursements**

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la Sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

## **Article 10 (d'origine)**

### **Financement du contrat collectif dans l'entreprise**

*Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 31 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*GNPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNECS CFE-CGC ;*

*CFTC CSFV ;*

*FS CFTD ;*

*UNSA Spectacle.*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge 50 % de l'employeur et 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

## Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime prestations «en nature» frais de santé

Régime de base :	Salarié :	Conjoint :	Enfant :
Régime général : 0.60 % PMSS	1.08 % PMSS	1.12 % PMSS	
Régime Alsace Moselle : PMSS	0.72 % PMSS	0.76 % PMSS	0.42 %
Loi Évin	Adulte :	Enfant :	
Régime général :	1.21 % PMSS	0.60 % PMSS	
Régime Alsace Moselle :	0.80 % PMSS	0.42 % PMSS	
Régimes surcomplémentaires (régime général / régime Alsace Moselle) :			
Option 1 :	Option 2 :		
Adulte : 0.41 % PMSS	0.91 % PMSS		
Enfant : 0.13 % PMSS	0.25 % PMSS		

La cotisation étant exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

### Article 10 (nouveau) *Financement du contrat collectif dans l'entreprise*

*Mod. par Avenant n° 3, 27 juin 2023, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CAT.*

*Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFE-CGC ;*

*CAT.*

*Mod. par Avenant n° 4, 12 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNPP ;*

*FFPMI.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*CFE-CGC ;*

*CAT.*

*Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision de garanties en tout ou partie à cette occasion.*

*Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de 50 % de l'employeur et de 50 % du salarié. Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'inté-*

gratité de la cotisation due par des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel pour le régime de base obligatoire «Essentiel»

Salariés Base «Essentiel»	Régime général de la Sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire du Salarié	1.12 % PMSS*	0.75 % PMSS*
*PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale.		

Ayants-droits Base «Essentiel»	Régime général de la Sécurité Sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion facultative : Conjoint	1.16 % PMSS*	0.79 % PMSS*
Adhésion facultative : Enfant	0.62 % PMSS*	0.44 % PMSS*
*PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale.		

Personnel relevant de l'article 4 de la Loi Evin	Régime général de la Sécurité Sociale	Régime local Alsace-Moselle
Ancien salarié**	1.12 % PMSS*	0.75 % PMSS*
Adhésion facultative : Conjoint	1.26 % PMSS*	0.83 % PMSS*
Adhésion facultative : Enfant	0.62 % PMSS*	0.44 % PMSS*
*PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale. **Loi EVIN : Tarif salarié (1 <sup>ère</sup> année) et Ayants droit		

(Avenant n° 2, 12 nov. 2024, non étendu) La cotisation est mensuelle, exprimée en PMSS :

Salariés Base «Essentiel»	Régime général de la Sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire du Salarié	1.21 % PMSS*	0.81 % PMSS*

Part salarié : 50 % – Part employeur : 50 %

(Avenant n° 4, 12 nov. 2024, non étendu) La cotisation mensuelle du régime de base obligatoire Essentiel pour le salarié est :

Base «Essentiel»	Salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale	Salarié relevant du régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire	1.21 % PMSS*	0.81 % PMSS*
*PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale		

La cotisation étant exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice en cours, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de 50 % de l'employeur et de 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les taux de cotisations seront revus en fonction de l'évolution et de la réglementation et législation et de l'équilibre global du régime frais de santé.

(Avenant n° 2, 12 nov. 2024, non étendu)

Ayants-droits Base «Essentiel»	Régime général de la Sécurité Sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion facultative : Conjoint	1.25 % PMSS*	0.85 % PMSS*
Adhésion facultative : Enfant	0.67 % PMSS*	0.48 % PMSS*
* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.		

Personnel relevant de l'article 4 de la Loi Evin	Régime général de la Sécurité Sociale	Régime local Alsace- Moselle
Ancien salarié**	1.21 % PMSS*	0.81 % PMSS*
Adhésion facultative : Conjoint	1.36 % PMSS*	0.90 % PMSS*
Adhésion facultative : Enfant	0.67 % PMSS*	0.48 % PMSS*
* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. ** Loi EVIN : Tarif salarié (1 <sup>ère</sup> année) et Ayants droit		

Taux de cotisation des régimes facultatifs Confort et Summum (régime général et régime Alsace-Moselle) :

Option 1 (Confort)	Option 2 (Summum)
Adulte : 0.41 % PMSS Enfant : 0.13 % PMSS	Adulte : 0.91 % PMSS Enfant : 0.25 % PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations du régime de base dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Les cotisations des adhésions facultatives dues par les bénéficiaires sont prélevées mensuellement sur le compte bancaire des bénéficiaires.

Les cotisations du régime obligatoire sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur au cours du 1<sup>er</sup> mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur procédera le cas échéant au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

#### Article 11

#### Maintien de la complémentaire «frais de santé» par l'organisme assureur recommandé et suspensions du contrat de travail de l'assuré

Avenant n° 4, 12 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFE-CGC ;

CAT.

a) (d'origine) Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail. Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations salariales et patronales seront maintenues dans les mêmes conditions que

---

celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité
- un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle,
- l'exercice du droit de grève,
- un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif.

Et en tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.

*a)(nouveau) (Avenant n° 4, 12 nov. 2024, non étendu) Le présent régime frais de santé est maintenu moyennant paiement des cotisations salariales et patronales (selon les mêmes conditions que celles des salariés en activité) lorsque la suspension du contrat de travail du salarié est due à :*

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;*
- un arrêt de travail pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;*
- l'exercice du droit de grève ;*
- un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif,*

*Et en tout état de cause, pour la période au titre de laquelle il bénéficie :*

*soit d'un maintien de salaire total ou partiel ;*

*soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;*

*soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :*

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,*
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).*

*Dans une telle hypothèse l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension ; parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.*

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander à titre individuel auprès de l'organisme assureur à continuer de bénéficier du régime complémentaire «frais de santé» pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel obligatoire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié. Celui-ci doit verser directement sa cotisation à l'organisme assureur.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime facultatif due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé,
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire «frais de santé», le droit à garanties reprend dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

## **Article 12** **Portabilité des droits**

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) du 11 janvier 2013.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation de régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

---

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

*Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale. (Termes exclus de l'extension par arr. 31 juill. 2015, JO 14 août)*

*(Al. exclu de l'extension par arr. 31 juill. 2015, JO 14 août) Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.*

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

### **Article 13** **Suivi du régime complémentaire «frais de santé»**

Le régime complémentaire «frais de santé» est administré par la Commission Paritaire de Suivi.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la Commission Paritaire de Suivi, pour le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Un rapport intermédiaire avant la réunion annuelle de présentation des comptes sera communiqué à la Commission Paritaire de suivi au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

### **Article 14** **Organisme assureur recommandé**

L'organisme assureur recommandé pour assurer la couverture des frais de santé est :

AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, sise 37 boulevard Brune 75014 Paris, membre du GIE AG2R.

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

### **Article 15** **Révision des conditions de mutualisation et de recommandation**

En application de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord.

---

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 9 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme recommandé sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation d'évolution du régime.

#### **Article 16**

##### **Cessation des garanties - Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé**

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (article 13 du présent régime), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «loi Evin»), une garantie frais de santé est proposée sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme recommandé dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Les anciens salariés visés par l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par le dispositif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les tarifs applicables pour les garanties visées par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

#### **Article 17**

##### **Effet**

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

#### **Article 18**

##### **Durée - révision - dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. À cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature.
- le dépôt au Ministère du travail et au conseil des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. À défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

#### **Article 19**

##### **Extension - publicité**

Le présent accord est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

## Annexe (d'origine) - Régime complémentaire frais de santé obligatoire

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 31 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPP ;

GNPP.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

### Garanties à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 - Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la Sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la Sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la Sécurité Sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

### Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière		70 euros par jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	40 euros par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	130 % BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR



Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Auxiliaires médicaux		100 % BR
Analyses		100 % BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins antigrippe	100 % des frais réels	
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile	
Sevrage tabagique	Crédit de 75 euros par année civile	
Contraception prescrite	Crédit de 50 euros par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	100 % BR + 500 euros limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie & autres prothèses	125 % BR + Crédit de 150 euros par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	RSS + 400 euros limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	RSS + 750 euros limité à 1 acte par année civile	

### Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	300 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie	Crédit de 200 euros par année civile	
<p>(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.</p> <p>(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</li><li>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</li><li>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li></ul> <p>(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>		

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Monture adulte	RSS + 70 euros
Monture enfant	RSS + 50 euros
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	50 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	80 €
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	80 €
2235776 : verre blanc				
2295896 : verre teinté				

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2259966 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de -6 à +6	50 €
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion	Cylindre < à 4	< à -6 et > à +6	80 €
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	de -6 à +6	80 €
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à -6 et > à +6	80 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	110 €
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion		< à -4 ou > à +4	150 €
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de -8 à +8	110 €
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion		< à -8 ou > à +8	150 €
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de −6 à +6	40 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion		de −6,25 à −10 ou de +6,25 à +10	75 €
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté			< à −10 ou > à +10	75 €
2273854 : verre blanc				
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de −6 à +6	40 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion	Cylindre < à 4	< à −6 et > à +6	75 €
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de −6 à +6	75 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc				
2206800 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre	
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	75 €	
2264045 : verre teinté					
2238792 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion			<à -4 ou > à +4	75 €
2202452 : verre teinté					
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de -8 à +8	75 €	
2282221 : verre teinté					
2234239 : verre blanc	Multifocaux Forte correc- tion			< à -8 ou > à +8	75 €
2259660 : verre teinté					

### Autres garanties

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	RSS +300 euros limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	200 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006		
- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans		
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum		
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans		
- Dépistage de l'hépatite B		
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % BR	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.		
<p align="center">Abréviations :</p> <p align="center">CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins</p> <p align="center">PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.</p> <p align="center">FR : Frais réels engagés par l'assuré.</p> <p align="center">BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p align="center">RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p align="center">TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)</p>		

## Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la Sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la Sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la Sécurité Sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

## Hospitalisation et soins externes

Natures des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	50 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière	10 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		10 euros par jour
Transport remboursé SS		
Transport	50 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR

Natures des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Auxiliaires médicaux	50 % BR	
Analyses	Néant	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 100 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins antigrippe	Néant	
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile	
Sevrage tabagique	Crédit de 20 euros par année civile	
Contraception prescrite	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	50 euros limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie & autres prothèses	50 % BR + Crédit de 50 euros par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	100 euros limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile	

### Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Natures des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	100 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	100 % BR	
Orthodontie	50 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 50 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	

Natures des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie	Crédit de 50 euros par année civile	
<p>(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.</p> <p>(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <p>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</p> <p>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</p> <p>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p>(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>		

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art.R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre	
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	30 €	
2287916 : verre teinté					
2280660 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	30 €	
2282793 : verre blanc					
2263459 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	30 €	
2265330 : verre teinté					
2235776 : verre blanc					
2295896 : verre teinté					

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2259966 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	30 €
2226412 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	30 €
2284527 : verre blanc	Unifocaux Forte Correc- tion	Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	30 €
2254868 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	30 €
2212976 : verre blanc				
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc				
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	30 €
2291183 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	30 €
2245384 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion			
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de – 8 à + 8	30 €
2299180 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	30 €
2202239 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion			
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre		
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	20 €		
2242457 : verre teinté			Unifocaux Forte Correction	de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	30 €	
2243540 : verre blanc	< à – 10 ou > à + 10			30 €		
2297441 : verre teinté						
2243304 : verre blanc						
2291088 : verre teinté						
2273854 : verre blanc	Unifocaux			Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	20 €
2248320 : verre teinté			< à – 6 ou > à + 6		30 €	
2200393 : verre blanc		Unifocaux Forte Correc- tion	Cylindre > à 4		de – 6 à + 6	30 €
2270413 : verre teinté					< à – 6 et > à + 6	30 €
2283953 : verre blanc	Cylindre > à 4			de – 6 à + 6	30 €	
2219381 : verre teinté				< à – 6 et > à + 6	30 €	
2238941 : verre blanc			Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	30 €	
2268385 : verre teinté				< à – 6 et > à + 6	30 €	
2245036 : verre blanc	< à – 6 et > à + 6			30 €		
2206800 : verre teinté						



Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	30 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux Forte Correction		< à – 4 ou > à + 4	30 €
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de – 8 à + 8	30 €
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc	Multifocaux Forte Correc- tion		< à – 8 ou > à + 8	30 €
2259660 : verre teinté				

### Autres garanties

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	50 % BR	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006		

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans	Néant	
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum		
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans		
- Dépistage de l'hépatite B		
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		
(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré. Abréviations : CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)		

## Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la Sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la Sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la Sécurité Sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

### Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière	20 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20 euros par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	50 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins antigrippe	Néant	
Autres vaccins	Crédit de 30 euros par année civile	
Sevrage tabagique	Crédit de 30 euros par année civile	
Contraception prescrite	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	100 euros limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie & autres prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	150 euros limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile	

## Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		Néant
Prothèses dentaires		150 % BR
Inlay core et inlay à clavettes		150 % BR
Orthodontie		100 % BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Crédit de 75 euros par année civile
Prothèses dentaires (2)		Crédit de 200 euros par année civile
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Crédit de 100 euros par année civile
<p>(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.</p> <p>(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</li> <li>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</li> <li>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</li> </ul> <p>(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>		

### Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/Sans Cy- lindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	40 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à – 10 ou > à + 10	40 €
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	40 €
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	40 €
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	40 €
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à – 6 à + 6	40 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	40 €
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc	Multifocaux forte correc- tion		< à – 4 ou à + 4	40 €
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de – 8 à + 8	40 €
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc	Multifocaux forte correc- tion		< à – 8 ou > à + 8	40 €
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	30 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté			< à –10 ou > à + 10	40 €
2273854 : verre blanc				
2248320 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2200393 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	30 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	40 €
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	40 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	40 €
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	40 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux forte correc- tion		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	40 €
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc	Multifocaux forte correc- tion		< à - 8 ou > à + 8	40 €
2259660 : verre teinté				

### Autres garanties

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	50 euros limité à un acte par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans	Néant	
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum		
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans		
- Dépistage de l'hépatite B		
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées :  a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		
(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré. Abréviations : CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)		

## Annexe - (nouveau) - Régime complémentaire frais de santé obligatoire

Mod. par Avenant n° 2, 11 septembre 2019, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisations patronales :

FNP.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

### Garanties à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : Base salariés et ayants droit

Chaque salarié, ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Honoraires :</i>		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	150 % BR
Autres honoraires	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Chambre particulière		70 € par jour
<i>Frais d'accompagnement :</i>		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		40 € par jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
→ remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	150 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	150 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	150 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	150 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	130 % BR
→ non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité, <sup>(1)</sup>	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	



Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Médicaments :		
→ remboursés SS	100 % BR	
→ non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 50 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :		
→ remboursée SS	100 % BR	
→ non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe	100 % FR	
Autres vaccins prescrits	Crédit de 20 € par année civile	
Sevrage tabagique	Crédit de 75 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	125 % BR + Crédit de 150 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	RSS + 400 € limité à acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	RSS + 750 € limité à acte par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + 500 € limité à 1 acte par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021		
Équipements 100 % santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Équipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	100 % BR + 500 € (***)	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	100 % BR + 300 € (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1<sup>er</sup> janvier 2021)</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé(*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	300 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	300 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	Crédit de 100 € par année civile	
Orthodontie	Crédit de 200 € par année civile	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Équipements 100 % Santé (*) :</i>		
<i>Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)</i>	<i>RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV</i>	
<i>Monture de classe A : Enfant – de 16 ans (**)</i>		
<i>Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)</i>		
<i>Verres de classe A : Enfant de – 16 ans (**)</i>		
<i>Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)</i>	<i>RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV</i>	
<i>Supplément pour verres avec filtres de classe A</i>	<i>RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV</i>	
<i>Équipements libres <sup>(2)</sup> :</i>		
<i>Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)</i>		<i>70 €</i>
<i>Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (**)</i>		<i>50 €</i>
<i>Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)</i>		<i>Voir grille optique</i>
<i>Verres de classe B : Enfant de – 16 ans (**)</i>		<i>Voir grille optique</i>
<i>Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B</i>		
<i>Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A</i>		<i>100 % BR dans la limite des PLV</i>
<i>Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B</i>		<i>100 % BR dans la limite des PLV</i>
<i>Suppléments pour verres avec filtres de classe B</i>		<i>100 % BR dans la limite des PLV</i>
<i>Autres dispositifs médicaux d'optique</i>		
<i>Lentilles acceptées par la SS</i>		<i>100 % BR + Crédit de 100 €</i>

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(\*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

### Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	50 €	40 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	80 €	75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	50 €	40 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	50 €	40 €
		SPH > 0 et S > + 6	80 €	75 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	80 €	75 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	80 €	75 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	110 €	75 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	150 €	75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	110 €	75 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	110 €	75 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	150 €	75 €
		SPH > 0 et S > + 8	150 €	75 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €	75 €
(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.				

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré <sup>(1)</sup>	Forfait de 200 €
(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Mesures d'actions individuelles Au profit des salariés / Anciens salariés assurés au contrat de frais de santé (Leurs Ayants - Droit si couverts au titre dudit contrat) et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat	
Programme	Nature des actions à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie «M'T Dents»<sup>(1)</sup>. Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste «Dentaire» sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé.</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récurrences de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

#### Abréviations :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

#### Option 1 Confort

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et du régime de Base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 50 % BR	
Honoraires :		

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné      Non conventionné
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 70 % BR
Chambre particulière		+ 10 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+ 10 € par jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	+ 50 % BR

Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné      Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité,		+ 20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		+ 50 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
- non remboursée SS		
Autres vaccins prescrits		+ Crédit de 20 € par année civile
Sevrage tabagique		+ Crédit de 20 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		+ 50 % BR + Crédit de 50 € par année civile



Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses externes liées au traitement du cancer	+ 100 € limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	+ 50 € limité à 1 acte par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 50 € limité à 1 acte par année civile	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021		
Équipements libres (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	+ 50 € (*)	
<p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)</p> <p>(**) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay core	+ 100 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (**)		
Inlay core	+ 100 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 50 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	+ Crédit de 50 € par année civile	
Orthodontie	+ Crédit de 50 € par année civile	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	+ 30 €	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	+ 50 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	Voir grille optique (**)	
Verres de classe B : Enfant de – 16 ans (*)	Voir grille optique (**)	
Autres dispositifs médicaux d'optique		

---

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 100 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;</li> <li>- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) &gt; 4,00 dioptries.</li> </ul> <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :</li> <li>- glaucome ;</li> <li>- hypertension intraoculaire isolée ;</li> <li>- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;</li> <li>- rétinopathie diabétique ;</li> <li>- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;</li> <li>- cataracte évolutive à composante réfractive ;</li> <li>- tumeurs oculaires et palpébrales ;</li> <li>- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;</li> <li>- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;</li> <li>- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;</li> <li>- kératocône évolutif ;</li> <li>- kératopathies évolutives ;</li> <li>- dystrophie cornéenne ;</li> <li>- amblyopie ;</li> <li>- diplopie récente ou évolutive ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :</li> <li>- diabète ;</li> <li>- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;</li> <li>- hypertension artérielle mal contrôlée ;</li> <li>- sida ;</li> <li>- affections neurologiques à composante oculaire ;</li> <li>- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :</li> <li>- corticoïdes ;</li> <li>- antipaludéens de synthèse ;</li> <li>- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.</li> </ul> <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</li> <li>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</li> </ul> <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

### Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / multifocaux progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	30 €	30 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	30 €	30 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	30 €	20 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	30 €	30 €
		SPH > 0 et S > + 6	30 €	30 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	30 €	30 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	30 €	30 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	30 €	30 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	30 €	30 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	30 €	30 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	30 €	30 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	30 €	30 €
		SPH > 0 et S > + 8	30 €	30 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	30 €	30 €
(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.				

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	+ 50 % BR

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Abréviations :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

## Option 2 Summum

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et du régime de Base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Hospitalisation		
Nature des frais  En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 150 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 150 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 70 % BR
Chambre particulière	+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 20 € par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	+ 100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropraxie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité,	+ 30 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	+ 100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	+ 50 % BR	
Pharmacie (hors médicament) :		
- non remboursée SS		
Autres vaccins prescrits	+ Crédit de 30 € par année civile	
Sevrage tabagique	+ Crédit de 30 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	+ 100 % BR + Crédit de 100 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	+ 150 € limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	+ 50 € limité à 1 acte par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 100 € limité à 1 acte par année civile	
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021		
Équipements libres <sup>*(*)</sup> :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	+ 100 € (*)	
<p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)</p> <p>(**) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay core	+ 150 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 150 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (**)		
Inlay core	+ 150 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaire	+ 150 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	+ Crédit de 75 € par année civile	
Orthodontie	+ Crédit de 100 € par année civile	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Équipements libres <sup>(2)</sup> :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	+ 30 €	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	+ 50 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	Voir grille optique (****)	
Verres de classe B : Enfant de – 16 ans (*)	Voir grille optique (***)	
Autres dispositifs médicaux d'optique		



---

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 200 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;</li> <li>- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;</li> <li>- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) &gt; 4,00 dioptries.</li> </ul> <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :</li> <li>- glaucome ;</li> <li>- hypertension intraoculaire isolée ;</li> <li>- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;</li> <li>- rétinopathie diabétique ;</li> <li>- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;</li> <li>- cataracte évolutive à composante réfractive ;</li> <li>- tumeurs oculaires et palpébrales ;</li> <li>- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;</li> <li>- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;</li> <li>- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;</li> <li>- kératocône évolutif ;</li> <li>- kératopathies évolutives ;</li> <li>- dystrophie cornéenne ;</li> <li>- amblyopie ;</li> <li>- diplopie récente ou évolutive ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :</li> <li>- diabète ;</li> <li>- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;</li> <li>- hypertension artérielle mal contrôlée ;</li> <li>- sida ;</li> <li>- affections neurologiques à composante oculaire ;</li> <li>- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;</li> <li>- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :</li> <li>- corticoïdes ;</li> <li>- antipaludéens de synthèse ;</li> <li>- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.</li> </ul> <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</li> <li>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</li> </ul> <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

### Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de -6 à +6 (*)	40 €	30 €
		SPH < -6 ou > +6	40 €	40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de -6 à 0 et CYL ≤ +4	40 €	30 €
		SPH > 0 et S ≤ +6	40 €	40 €
		SPH > 0 et S > +6	40 €	40 €
		SPH < -6 et CYL ≥ +0,25	40 €	40 €
		SPH de -6 à 0 et CYL > +4	40 €	40 €
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de -4 à +4	40 €	40 €
		SPH < -4 ou > +4	40 €	40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de -8 à 0 et CYL ≤ +4	40 €	40 €
		SPH > 0 et S ≤ +8	40 €	40 €
		SPH de -8 à 0 et CYL > +4	40 €	40 €
		SPH > 0 et S > +8	40 €	40 €
		SPH < -8 et CYL ≥ +0,25	40 €	40 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	+ 100 % BR
Frais de voyage et hébergement	+ 50 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré <sup>(1)</sup>	+100 €

(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Abréviations :

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

---

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

## **Développement du dialogue social**

### **Accord du 12 juin 2007**

[Étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension]

*(Accord supprimé et remplacé par Accord du 2 avril 2014)*

#### **Préambule**

Après avoir constaté :

— que les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances en matière de législation sociale et de droit de la formation professionnelle,

— que la branche manque d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des emplois et des besoins en formation,

— que le secteur est composé majoritairement de petites entreprises et que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis,

— que le secteur connaît et va connaître de profonds bouleversements provoqués par l'utilisation des nouvelles technologies ayant un impact structurel fort sur les emplois et les qualifications,

— que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de mieux anticiper les besoins et limiter les impacts des changements structurels en terme d'emploi,

— que les frais liés au dialogue social doivent être supportés par toutes les entreprises et pas seulement par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

les parties signataires sont convenues qu'un financement était indispensable, dans le secteur des professions de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés dans le présent accord.

Cet accord a pour but de créer une contribution spécifique à la charge de toutes les entreprises de la branche pour financer le dialogue social.

#### **Article 1 Champ d'application**

Le présent accord a pour objet de mettre en place un financement du paritarisme obligatoire pour toutes les entreprises relevant de la C.C.N des professions de la photographie.

— Studios de photographie (74.8 A ou 74.8 B) :

— Commerces de détail de photographie (52.4 T)

— Minilabs (74.8 B ou 52.A T)

#### **Article 2**

##### **Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1 et de leurs salariés**

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle. Ce taux doit être révisable tous les ans par la branche.

Le montant minimum versé annuellement par toutes entreprises est fixé à 5 fois le minimum garanti.

Cette contribution est gérée par l'Association paritaire des partenaires des professions de la photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

Déduction faire des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

— 34 % pour l'A4PAN, association créée par les signataires du présent accord pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

---

— 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés *signataires du présent accord*. (Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2008, JO 1<sup>er</sup> mars)

Le montant alloué à la Confédération Française de la Photographie, représentant l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs sera égal au montant alloué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

La part des organisations syndicales de salariés signataires est répartie de manière égale entre les organisations adhérentes à la CFDT, à la CFTC, à la CGT, à la CGTFO et à la CFE-CGC, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, fédération...), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'A4PAN.

### **Article 3**

#### **Objectifs et utilisation des fonds de fonctionnement**

Les fonds issus des 34 % ainsi répartis doivent permettre, notamment de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions existantes ou à venir (paritaires, CPNE-FP...),
- favoriser la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche notamment ceux issus des petites entreprises dans la limite de trois représentants par organisation représentative dont un permanent.
- développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles dans la branche photo,
- constituer paritairement des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles,
- financer l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, permettant une meilleure connaissance du secteur,
- apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emplois dans la branche et l'orientation des jeunes notamment par l'information appropriée et le développement des relations de la branche avec les écoles et centres de formation,
- s'adjoindre, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

### **Article 4**

#### **Collecte et gestion du dispositif**

Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par un organisme habilité choisi par les organisations signataires.

Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'A4PAN dont le siège est situé au 121 rue vieille du temple 75003 Paris.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association A4PAN qui assure notamment la répartition des sommes entre les bénéficiaires du présent accord.

### **Article 5**

#### **Durée - Notification - Publicité**

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 juin au 2 juillet 2007.

En application du décret du 17 mai 2006, une version sur support électronique de l'accord sera déposée en sus de l'exemplaire papier en original signé des parties.

### **Article 6**

#### **Extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

## ***Accord du 2 avril 2014***

*[Non étendu, applicable à la date de sa signature]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

CFP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle.

## **Préambule**

Après avoir constaté :

- que les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances en matière de législation sociale et de droit de la formation professionnelle,
- que la branche manque d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des emplois et des besoins en formation,
- que le secteur est composé majoritairement de petites entreprises et que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis,
- que le secteur connaît et va connaître de profonds bouleversements provoqués par l'utilisation des nouvelles technologies ayant un impact structurel fort sur les emplois et les qualifications,
- que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de mieux anticiper les besoins et limiter les impacts des changements structurels en termes d'emploi,
- que les frais liés au dialogue social doivent être supportés par toutes les entreprises et pas seulement par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

Les parties signataires sont convenues qu'un financement est indispensable, dans le secteur des professions de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés dans le présent accord.

Cet accord a pour but de déterminer les modalités de la contribution spécifique à la charge de toutes les entreprises de la branche pour financer le dialogue social.

### **Article 1er Champ d'application**

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, annule et remplace l'Accord du 12 juin 2007 pour le développement du dialogue social dans les entreprises de la photographie.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la Convention collective nationale de la Photographie professionnelle.

### **Article 2 Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1 et de leurs salariés**

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Le montant minimum versé annuellement par toutes entreprises est fixé à 5 fois le minimum garanti.

Cette contribution est gérée par l'Association Paritaire des Partenaires des Professions de la Photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

Déduction faire des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 34 % pour l'A4PAN, association créée pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le montant alloué à la Confédération Française de la Photographie, représentant l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs sera égal au montant alloué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La part des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche est répartie de manière égale entre elles, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes

---

morales (syndicat, fédération...), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'A4PAN.

### **Article 3** **Objectifs et utilisation des fonds**

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions existantes ou à venir (paritaires, CPNE-FP...),
- favoriser la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche notamment ceux issus des petites entreprises dans la limite de trois représentants par organisation représentative dont un permanent.
- développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles dans la branche photo,
- constituer paritairement des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles,
- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance du secteur,
- apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emplois dans la branche et l'orientation des jeunes notamment par l'information appropriée et le développement des relations de la branche avec les écoles et centres de formation,
- s'adjoindre, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

### **Article 4** **Collecte et gestion du dispositif**

Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par un organisme habilité choisi par les organisations signataires.

Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'A4PAN dont le siège est situé au 205 rue du Faubourg Saint Martin 75010 Paris.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association A4PAN qui assure notamment la répartition des sommes entre les bénéficiaires du présent accord.

### **Article 5** **Durée - Notification - Publicité**

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6** **Extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de dépôt délivré par la DIRECCTE.

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Avenant du 9 décembre 2009**

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.]

### **Préambule**

Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés

Après avoir examiné le rapport de l'Observatoire des métiers de la branche des métiers de la photographie et de l'OPI (Observatoire des professions de l'image) sur l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes, les parties signataires arrêtent les principes suivants.

Dans le prolongement de :

- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

Les signataires affirment que la mixité et l'égalité professionnelle dans les emplois des différents métiers et caté-

---

gories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Cette mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés et des représentants du personnel.

Cette politique dynamique d'égalité professionnelle passe aussi par un engagement d'écoute attentive des informations et des revendications des salariés et des représentants du personnel de la part des équipes dirigeantes.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au plan de la branche l'action menée s'appuiera sur l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

## **Article 1**

### **Recrutement**

En vue d'assurer le recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. À cet égard, la branche souhaite que le recrutement au sein de l'entreprise reflète dans la mesure du possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiels d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser d'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

## **Article 2**

### **Formation**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale.
- Désigner parmi les publics-prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou congé parental)
- Demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - Aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou bilan de compétences,
  - Aux contrats et périodes de professionnalisation

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation proje-



---

tées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

### **Article 3** **Déroulement de carrière et promotion**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes.

Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pouvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternités, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

### **Article 4** **Organisation, aménagement et conditions du travail**

L'entreprise proposera des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise favorisera des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou le CE (ou en leur absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement, notamment en terme de contraintes physiques. À défaut d'institution représentative du personnel, les salariés seront directement informés et consultés par le chef d'entreprise.

### **Article 5** **Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminant pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire et sur le même site.

---

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

#### **Article 6** **Sensibilisation communication et orientation professionnelle**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes/femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'observatoire des métiers remettra au plus tard au 31 décembre 2009 un rapport sur la situation comparée des emplois Hommes/Femmes dans la branche (bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle Hommes/Femmes dans notre branche.

#### **Article 7** **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### **Accord du 11 avril 2018**

[Étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

UNSA Spectacle et Communication.

#### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

#### **Article 2** **Rôle de la branche**

Conformément à l'article 24 de la loi travail du 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2. De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

---

3. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application prévue au titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

### Article 3

#### **CPPNI entreprises de la photographie (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)**

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation (partie I, chapitre V) qui se trouve abolie par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 janv. 2019, JO 29 janv.*) dans la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives au plan national dans la branche professionnelle, cette commission paritaire aura pour mission :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- d'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Concernant la mission d'interprétation, la CPPNI pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la CPPNI.

Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention. À cet effet, la CPPNI est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder 30 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

À défaut d'unanimité, l'avis de la CPPNI est soumis aux règles de conclusion des accords.

La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante et seront notifiés sous 8 jours aux parties intéressées.

### Article 4

#### **Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise**

##### **4.1**

##### **Accords devant être transmis à la commission**

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps (CET).

##### **4.2**

##### **Diligence de transmission**

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte. Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être sup-

---

primés de l'accord transmis à la CPPNI.

#### **4.3 Adresse d'envoi à la CPPNI**

En version électronique, à l'adresse visible sur le site internet de la [www.fnp-photo.fr](http://www.fnp-photo.fr). Au jour de la signature, l'adresse électronique est : [secretariatfnp@orange.fr](mailto:secretariatfnp@orange.fr)

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront tous destinataires simultanément de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

#### **Article 5 Conditions d'application de l'accord**

Il est convenu que la commission se réunira :

- au moins trois fois par an, sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, ainsi que de celles dont la périodicité légale est supérieure à un an ;
- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

#### **Article 6 Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

### **Avenant n° 1 du 12 décembre 2018**

[Étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 16 juill.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA Spectacle ;

FEC-FO.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), décident de faire évoluer l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

«Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la Convention Collective Nationale des professions de la photographie sauf lorsque la convention ou accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes pour les quatre thèmes qui suivent :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.»

---

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

## **Activité partielle de longue durée (APLD)**

### **Accord du 10 février 2021**

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill., applicable à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de 24 mois renouvelable par avenant]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

FNP ;

FFPMI.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la Branche des professions de la photographie se sont réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPNNI) le 25 novembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié les 29 septembre et 30 octobre 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

En effet, le secteur des professions de la photographie a été durement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19 en subissant une fermeture administrative de ses établissements du 17 mars au 11 mai 2020 :

- La saison des mariages a été annulée en raison de la fermeture administrative des entreprises et de l'interdiction de se réunir.
- Les photographes portraitistes ont dû cesser leur activité scolaire, maternité, etc...
- Au demeurant, les photographes «évènementiels» n'ont pas eu d'activité même après la fin du confinement au vu de l'interdiction de se réunir
- Les vendeurs de matériels photographiques ont dû eux aussi fermer leur commerce.
- La réduction de la saison touristique a notablement impacté les photographes saisonniers (plage, soirées, festivités, spectacles, etc ...)
- L'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à leur plus strict minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l'ensemble du territoire, en instaurant un second confinement accompagné d'une seconde fermeture administrative des établissements, sans compter avec la période du couvre-feu.

Les entreprises de la photographie sont donc gravement fragilisées en termes de trésorerie et subissent une baisse générale et continue de fréquentation.

Certes, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les Pouvoirs Publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés permanents dans leur emploi. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement applicables aux entreprises ont permis de les soutenir partiellement (prêts garantis de l'État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation).

Mais compte-tenu des prévisions de rebonds épidémiques pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l'activité des entreprises de la Branche soient durablement impactées avec une reprise d'activité qui ne sera pas au rendez-vous pour la prochaine saison.

Conscientes de cette situation, les parties prenantes du présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, (APLD) dans l'intérêt commun des salariés, permanents et saisonniers, et des entreprises de la Branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la Direccte par voie dématérialisée, accompagné de l'avis du Comité Social et Économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux de la Branche recommandent fortement aux entreprises, qui disposent d'une Représentation du Personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles propres à la négociation collective d'entreprise, et de

---

conclure un accord collectif spécifique plus favorable soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'évolution du Chiffre d'affaires pour la vente matériel photo s'établit à – 21,3 % en moyenne nationale, la part événementielle est réduite de plus de 50 % à – 90 % avec des variations très importantes suivant les activités (scolaire, mariage, photographie de grands rassemblement sportifs ou autres etc...).

### **Article 1** **Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale des professions de la photographie (code IDCC 3168),

Cet accord est applicable aux entreprises/établissements/groupes qui n'ont pas conclu d'accord.

En l'absence d'accord d'entreprise/établissement/groupe, pourront procéder à la demande d'homologation de l'accord type auprès de la DIRECCTE.

### **Article 2** **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la Branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée, a fortiori dans une branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés,

## **Chapitre I** **Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

### **Article 1-1** **Contenu du document élaboré par l'employeur**

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de Branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

#### **1** **Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise**

Ce diagnostic doit permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

#### **2** **Date de début et durée d'application du dispositif**

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'APLD est fixée à *compter du jour de la signature de l'accord (termes exclus de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill.)* dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

#### **3** **Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif**

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD. Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait,...).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

---

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il peut s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité de travail.

En tout état de cause, l'activité et les objectifs des salariés, qu'ils soient placés ou non en APLD, seront adaptés pour tenir compte des conséquences du recours à ce dispositif.

#### 4

##### **Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale**

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1 ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale.

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail, cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

#### 5

##### **Indemnisation des salariés**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Il est également rappelé que les salariés pourront mobiliser leurs droits à congés payés ou RTT éventuels sur des périodes d'activité partielle afin d'éviter toute perte de rémunération.

#### 6

##### **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

En application du présent accord, les engagements portent sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements pour motifs économiques) de la totalité des salariés de l'entreprise durant l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2 ci-dessus, et durant les trois mois suivant le terme de l'application.

Les employeurs s'interdisent le recours à des licenciements économiques.

En outre, les signataires du présent accord invitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre d'actions de forma-

---

tion sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD. À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences ou qualifications des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- Le plan de développement des compétences, maintien dans l'emploi et adaptation à l'emploi.
- CPF

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent également les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) pour déterminer les actions de formation à mener, et pour financer des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE Formation.

## **7**

### **Autres engagements**

#### **A**

#### **Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants.

#### **B**

#### **Recours à la sous-traitance**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

## **8**

### **Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- L'acquisition des congés payés.
- L'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur à taux plein
- L'ouverture éventuelle du droit au chômage
- Pas d'impacts sur les primes (dont les primes de fin d'année) lorsqu'elles existent

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

## **9**

### **Modalités d'information**

L'application du document fait l'objet d'une information tous les 3 mois au Comité Social et Économique, les élus et Mandatés seront informés lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPPNI afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, au moins 7 jours avant leur application, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

## **Article 1-2**

### **Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir



---

à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 6 de l'article 1-1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE, les élus et Mandatés sont également informés de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

## **Chapitre II**

### **Dispositions finales**

#### **Article 2-1**

##### ***Entrée en vigueur et durée du présent Accord***

*(Art. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 6 juill.)*

*Le présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord par les organisations syndicales. Il est conclu pour une durée déterminée de 24 mois renouvelable par avenant, date à laquelle il cessera de recevoir application. Les partenaires sociaux s'engagent à faire un bilan après 1 an d'application de l'accord.*

#### **Article 2-2**

##### **Extension du présent Accord - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé de plein droit conformément aux conditions légales en vigueur.

#### **Article 2-3**

##### **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 2-4**

##### **Suivi par la CPPNI de la Branche des professions de la photographie**

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la Branche des professions de la photographie sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1-1 paragraphe 6 ci-dessus intitulé «Modalités d'information».

Les entreprises adresseront à la CPPNI copie de leur accord APLD ou document unilatéral, ainsi que les éléments relatifs aux demandes de renouvellement.

