
Optique-lunetterie de détail

BROCHURE JO 3084

IDCC 1431

Convention collective nationale du 2 juin 1986

[Étendue par arrêté du 15 octobre 1986, JO 14 décembre 1986]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Union nationale des syndicats d'opticiens de France (UNSOFF) ;
Syndicat des opticiens français indépendants (SOFI) ;
Syndicat national des adaptateurs d'optique de contact (SNADOC) ;
Syndicat des opticiens adaptateurs d'optique de contact (SOA) - Dissout ;
Syndicat national des opticiens optométristes de France (SNOOF).

Actuelles :

Association des optométristes de France (AOF) ;
Union des opticiens de France (UDO) regroupant les 3 syndicats suivants :
— Syndicat des opticiens français indépendants (SOFI) ;
— Syndicat national des adaptateurs d'optique de contact (SNADOC) ;
— Union nationale des syndicats d'opticiens de France (UNSOFF) ;
Fédération nationale des Opticiens de France (FNOF) (Adhésion par lettre du 2 mars 2004) ;
SYNOPE.(Adhésion par lettre du 7 mai 2004)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services livres CFDT ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Confédération générale des cadres section optique-lunetterie de détail ;
Fédération des syndicats CFTC «commerce, services et force de vente» ;
UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(Issues de l'avenant du 13 juin 2019 étendu)

Mod. par Avenant, 13 juin 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1 (d'origine) Champ d'application⁽¹⁾

(1) NDLR : l'article 1^{er} de la CCN ainsi réécrit ne reprend pas le champ d'application territorial de la convention. Contactée par nos soins, la Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), organisation patronale signataire, nous a toutefois précisé que l'objet de l'avenant n° 8 du 7 avr. 2022 est la modification du seul champ d'application professionnel de la convention collective. Selon la FNOF, la CCN reste donc applicable sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM.

Mod. par Avenant n° 8, 7 avr. 2022, étendu par arr. 30 mai 2023, JO 10 juin⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis notamment sous le code NAF 4778A et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant 19 juin 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

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

Article 2

Dénonciation, révision

A

Dénonciation

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

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

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

B

Révision

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

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

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

Article 3

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les partenaires sociaux ont créé une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Branche Optique Lunetterie de Détail (CPPNI-OL) par accord du 5 avril 2018.

Article 4 **Négociations professionnelles**

Mod. par Avenant 24 nov. 2022, étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Avenant 19 juin 2025, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

A **Négociations professionnelles**

À défaut d'accord portant sur les négociations obligatoires de branche, tel que prévu à l'article L. 2241-4 du Code du travail et à l'article 4.1 de l'accord de branche du 5 avril 2018 susvisé, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche se réuniront :

— au moins une fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

À la demande de l'une des organisations représentatives dans le champ de la convention, une réunion des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dans le cadre de la CPPNI-OL, pourra se tenir dans un délai de trois mois à partir de la date de la demande pour réexaminer, le cas échéant, les salaires conventionnels.

La négociation sur les salaires est l'occasion au moins une fois par an d'un examen par les parties contractantes de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Au cours de cet examen, la partie patronale fournit aux organisations de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Cette négociation aura lieu avant la fin du 1^{er} semestre de chaque année.

— au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés,

— au moins une fois tous les cinq ans :

- pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.
- et pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises tant qu'il n'existe aucun accord conclu au niveau de la branche en la matière.

B **Composition des délégations**

La délégation des organisations syndicales représentatives dans la branche se constitue conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de branche du 5 avril 2018.

C **Conditions de participation des salariés de la branche**

Les salariés des entreprises de la branche qui sont désignés par leur organisation syndicale pour participer aux négociations doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion.

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche à des réunions décidées paritairemment y compris celles de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP - cf. annexe VI) et de l'Association pour le Développement du Paritarisme dans l'Optique-Lunetterie de détail (ADPOLD) (Termes ajoutés par Avenant 24 nov. 2022, étendu) ainsi que les temps de déplacement et les heures de délégation sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dans la limite de 1 salarié par organisation syndicale dans les entreprises de moins de 20 salariés.

En tout état de cause, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés de l'entreprise participant ainsi aux négociations peuvent être prises en charge par l'Association de gestion du fonds paritaire national sur la base d'un montant forfaitaire.

D **Heures de délégation**

Les représentants titulaires et suppléants des salariés de la profession siégeant en commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 8 heures mensuelles, par mandat, cumulables dans la limite de 88 heures annuelles par mandat à la CPPNI et à la CPNE-FP (Termes ajoutés par Avenant 24 nov. 2022, étendu).

(Al. ajoutés par Avenant 24 nov. 2022, étendu) Les représentants titulaires et suppléants des salariés de la profession siégeant au Conseil d'Administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 heures pour chaque réunion du Conseil d'administration dans la limite de 5 Conseils d'administration par an et par mandaté.

Le temps consacré par les membres du Bureau de l'ADPOLD aux missions administratives liées à leur fonction est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 8 heures supplémentaires par Conseil d'Administration, dans la limite de 5 Conseils d'administration par an et par mandaté.

E **Moyens**

Des moyens logistiques et techniques à destination des représentants des organisations syndicales de salariés seront déterminés au sein du dispositif conventionnel de financement du paritarisme dans le cadre d'un programme prévisionnel annuel.

F **Conditions et limites de remboursement des frais liés au paritarisme**

Les frais de déplacements, de restauration et d'hébergement de trois représentants par organisations syndicales et patronales représentatives ou de toute autre personne qui, bien que n'étant pas mandatée par une organisation, est amenée à participer à une action paritaire dont la prise en charge est décidée par la commission paritaire afférente (ex : jury professionnel des Certificats de Qualification Professionnelle) seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association paritaire mise en place (ADPOLD). Les autres frais induits d'actions paritaires (ex : organisation des examens des CQP, études etc...) seront qualifiés et validés par les commissions paritaires en charge de leur bonne exécution.

1 **Frais de déplacement**

Pour les trajets inférieurs à 500 km aller, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile principal est éloigné de plus de 500 Km du lieu de la réunion, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine.

(Al. précédents remplacés par Avenant 24 nov. 2022, étendu) Pour les trajets inférieurs à 500 km aller, le remboursement du déplacement en train et/ou en transport en commun (hormis par avion) est effectué dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile principal est éloigné de plus de 500 km du lieu de la réunion, le voyage par avion peut se substituer

au voyage en train et est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine.

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/réunion).

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km Aller et Retour, sur la base maximale du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise et d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé. La limite de 200 km aller et retour est portée à 400 km aller et retour pour les membres du jury professionnel des certificats de qualification professionnelle (Phrase ajoutée par Avenant 24 nov. 2022, étendu).

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

2

Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

— Pour le dîner : à l'organisation de réunions sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 h).

— Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi.

Des frais de petit déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 07 h 00 (heure de départ du transport).

Le montant de prise en charge du petit déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de 3 fois le Minimum Garanti.

Le montant de prise en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de 6 fois le Minimum Garanti.

(Al. précédent remplacé par Avenant 19 juin 2025, non étendu) Le montant de prise en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3

Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km du lieu de la (des) réunion(s) et si la ou les réunion(s) sont soit :

— organisées sur plusieurs jours consécutifs,

— en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisées sur la journée,

— en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller,

— sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de 40 fois le minimum garanti

(Al. précédent remplacé par Avenant 19 juin 2025, non étendu) Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de cinquante fois le minimum garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (ADPOLD) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration.

Droits du personnel

Article 5

Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires et adhérentes à la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter leur décision 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'avan-

tages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Si le salarié conteste le motif ayant conduit à la rupture de son contrat de travail, considérant que celle-ci a été prononcée en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, l'employeur et le salarié s'emploieront à connaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour le salarié, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi. L'exercice du droit syndical ne doit pas conduire à des actes contraires aux lois.

Article 6

Comité social et économique à compétences réduites

Les conditions de désignation et les attributions du Comité social et économique à compétences réduites sont déterminées par les lois et règlements en vigueur, soit en particulier les articles R. 2311-2, L. 2312-3 et L. 2312-5 et suivants du code du travail.

En outre, dans les entreprises n'occupant pas au moins onze salariés, chaque salarié aura la faculté sur sa demande de se faire assister d'un représentant d'un syndicat pour présenter ses réclamations.

Article 7

Comité social et économique d'entreprise, comité social et économique d'établissement, comité de groupe

A

Comité social et économique d'entreprise

Les conditions de désignation et les attributions du Comité social et économique sont déterminées par les lois et règlements en vigueur, soit en particulier les articles L. 2311-2, L. 2312-2 et L. 2318-8 suivants du code du travail. Les ressources du comité social et économique sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 2312-81 (financement des activités sociales et culturelles) et L. 2315-61 (subvention de fonctionnement) du code du travail.

B

Comités sociaux et économiques d'établissement et comités sociaux et économiques centraux d'entreprise

Il est fait application des articles L. 2313-1 et suivants en ce qui concerne la création éventuelle d'un comité social et économique central d'entreprise et de comités sociaux et économiques d'établissement.

C

Comités de groupe

Il est fait application des articles L. 2331-1 et suivants du code du travail en ce qui concerne la création éventuelle d'un comité de groupe.

Article 8

Temps partiel

A

Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre dans l'entreprise sur le fondement des dispositions légales des articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail.

B

Information des représentants du personnel

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel effectué dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article R. 3123-2 du Code du travail. Le bilan est communiqué aux délégués syndicaux. Le chef d'entreprise explique, lors de ce bilan, les motifs qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel ou inversement.

C

Contenu du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est obligatoirement écrit ; il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;

-
- sauf exceptions prévues par l'article L. 3123-6 du Code du travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
 - les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, moyennant un préavis d'une durée minimum de sept jours ouvrés, ainsi que la nature de cette modification ;
 - les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
 - les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

D

Durée du travail

Conformément à l'article L. 3123 du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein, le temps plein correspondant à la durée légale du travail (ou son équivalent mensuel ou annuel) ou, si elle lui est inférieure, à la durée du travail fixée pour l'entreprise ou l'établissement.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée du travail fixée par le contrat, dans la limite hebdomadaire ou mensuelle du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44, et sans que ces heures aient pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines (maximum) consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans le contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E

Droits du salarié à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi, la présente convention et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

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 relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par tout moyen donnant certaine tel que courrier recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Article 9

Emploi des travailleurs handicapés

Conformément aux dispositions des articles L. 5211-1 et suivants du code du travail, est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. La qualité de travailleur handicapé est reconnue conformément à la législation en vigueur.

En application de l'article L. 5212-2 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés, emploie, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail. D'autres modalités de mise en œuvre de cette obligation sont fixées par le Code du travail.

Article 10

Non-discrimination

Les employeurs de la profession s'engagent à respecter les dispositions du code du travail (articles L. 1131-1 et suivants) et du code pénal (articles 225-1 et suivants) sur la non-discrimination, notamment en matière de recrutement ou de licenciement.

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

Il est rappelé qu'un accord sur l'égalité professionnelle homme/femme a été conclu dans la branche le 11 mars 2010.

Formation

Article 11 **Apprentissage, formation professionnelle, formation continue**

(Abrogé par Avenant 12 juill. 2022 : voir Annexe VII)

A **Apprentissage**

Outre les dispositions légales (sixième partie, livre II du code du travail), il est convenu que lors du recrutement d'un apprenti, celui-ci, ses parents ou son tuteur légal, s'il s'agit d'un mineur, seront informés des conditions légales de l'exercice de la profession d'opticien lunetier détaillant, des connaissances nécessaires, des diplômes exigés pour l'accès aux différents emplois de la hiérarchie professionnelle.

L'employeur, dont l'ouvrier ou employé arrive en fin de contrat d'apprentissage sans avoir satisfait aux épreuves du C.A.P., permettra à celui-ci de suivre pendant une année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail.

Dans le cas de changement d'employeur, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son nouvel employeur lors de son recrutement.

L'absence non motivée aux cours précités entraînera automatiquement le retrait de cet avantage.

B **Formation professionnelle, formation continue**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Elle est dispensée aux salariés, ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres, titulaires d'un contrat de travail.

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- actions de promotion professionnelle ;
- actions de prévention ;
- actions de conversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;
- actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française,
- les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la par-

participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-42 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les prescriptions du présent article sont réglées conformément aux dispositions des articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Contrat de travail

Article 12 Recrutement

Les employeurs sont tenus de faire connaître dans tous les cas leurs besoins de personnel à Pôle Emploi. Ils se réservent cependant le droit de recourir à toute époque à un recrutement direct.

Lors de son recrutement, chaque salarié recevra notification écrite de son emploi de sa classification, de son coefficient, de son salaire, de sa durée du travail et de son lieu de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-5 du code du travail, un exemplaire à jour de toute convention ou accord applicable dans l'entreprise est tenu à la disposition du personnel dans chaque établissement.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2262-3 du Code du travail, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement et précisant où ils sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence, est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Un exemplaire de toute convention ou accord applicable dans l'entreprise et des mises à jour y afférentes devra être remis à chaque représentant du personnel élu ou désigné.

Tout salarié non affecté sur un poste à risque fera l'objet d'une visite d'information et de prévention réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficiera d'un examen médical d'aptitude qui se substitue à la visite d'information et de prévention susvisée.

Article 13 Période d'essai et renouvellement

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai fixée au maximum comme suit :

- Employés/ouvriers : 1 mois
- Agents de Maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Le contrat de travail peut prévoir que la période d'essai pourra être renouvelée une fois selon les durées suivantes :

- Employés/ouvriers : 1 mois
- Agents de Maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Le renouvellement ne se présume pas, et doit obligatoirement faire l'objet d'un avis écrit notifié à l'autre partie au plus tard :

- 7 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale de 1 mois
- 15 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale de 2 mois
- 3 semaines avant l'expiration de la période d'essai initiale de 3 mois.

La notification peut être faite par tout moyen donnant date certaine tel que courrier recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, et le délai est calculé à compter de l'envoi ou de la remise en main propre de l'avis écrit par l'employeur.

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

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

durée du délai de prévenance.

Article 14 **Rupture du contrat individuel**

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

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

A En cas de licenciement :

- pour les ouvriers et employés :
 - deux semaines pour une ancienneté de moins de six mois ;
 - un mois pour une ancienneté de six mois à moins de deux ans ;
 - deux mois pour une ancienneté de deux ans ou plus ;
- pour les agents de maîtrise :
 - un mois pour une ancienneté de moins de six mois ;
 - deux mois pour une ancienneté de plus de six mois ;
- pour les cadres : trois mois.

B En cas de démission :

- pour les ouvriers et employés :
 - deux semaines pour une ancienneté de moins de six mois ;
 - un mois pour une ancienneté de plus de six mois ;
- pour les agents de maîtrise :
 - un mois pour une ancienneté de moins de six mois ;
 - deux mois pour une ancienneté de plus de six mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

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

Article 15 **Procédure de licenciement**

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

Article 16 **Modification du lieu de travail**

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

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

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

Article 17 **Circonstances économiques**

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

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

Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique conservera pendant un an, à compter de la date de rupture de son contrat et s'il en fait la demande au cours de ce même délai, la priorité de réembauchage sur tout emploi

devenu disponible dans l'entreprise et compatible avec sa qualification ou une nouvelle qualification qu'il aurait acquise sous réserve d'en avoir informé l'employeur.

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

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

En outre, en cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de dix salariés, la commission paritaire de l'emploi compétente (C.P.N.E-F.P.) doit être saisie conformément à l'accord national interprofessionnel susvisé.

Article 18 **Heures pour recherche d'emploi**

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

Ces absences seront fixées alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié et ne donneront lieu à aucune réduction de salaire.

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

Article 19 **Inobservation du délai de préavis**

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

Article 20 **Sanctions**

Les observations verbales ne sont pas soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 et suivants du code du travail. Toutes les sanctions seront soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail et, en cas de licenciement disciplinaire, également aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Article 21 **Dérogations à l'exécution du préavis**

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

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

Article 22 **Modification dans la situation juridique de l'entreprise**

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

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

Article 23 **Indemnités de licenciement**

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

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

b) Au-delà de dix années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur

la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

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

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

Article 24 **Départ ou mise à la retraite**

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

L'ouvrier ou employé prenant sa retraite de sa propre initiative recevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;
- plus de 10 ans : 2 mois de salaire mensuel brut ;
- plus de 15 ans : 3 mois du salaire mensuel brut ;
- plus de 20 ans : 4 mois du salaire mensuel brut ;
- plus de 28 ans : 5 mois du salaire mensuel brut,

calculée selon les modalités de l'article 23.

Les indemnités prévues à l'article 23 et celles prévues au présent article ne sont pas cumulables.

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

Article 25 **Durée du travail**

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

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

Article 26 **Modifications fréquentes des fonctions du salarié et période probatoire**

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

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

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

Article 27 **Hygiène et sécurité**

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

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

Article 28 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

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

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

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités

découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

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

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'un accord sur l'égalité professionnelle homme/femme a été conclu dans la branche le 11 mars 2010, lequel traite en particulier en son article 3.3 de l'égalité de rémunération.

Article 29 **Ancienneté**

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

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

Article 30 **Modification définitive de fonction du salarié**

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

L'annexe I de la présente convention fixe les classifications professionnelles. L'annexe II fixe le montant des salaires minima mensuels pour la durée légale hebdomadaire de travail.

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

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

Article 31 **Modification de la situation personnelle du salarié**

Pour toutes modifications intervenant dans sa situation personnelle, postérieurement à son engagement et entraînant la modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 32 **Prime d'ancienneté**

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

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

Les taux de la prime d'ancienneté sont les suivants :

- 3 p. 100 à partir de trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 à partir de six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 à partir de neuf ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 à partir de douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 à partir de quinze ans d'ancienneté.

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

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

Article 33 **Heures supplémentaires**

Le salaire de base pour les heures supplémentaires est égal à $1/ [35 \times (52/12)]^{\text{ème}}$ du traitement mensuel.

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

Congés et absences

Article 34 **Absences**

Les absences doivent être justifiées dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

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

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

Article 35 **Congés annuels**

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

Article 36 **Obligations militaires**

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

Article 37 **Congés exceptionnels**

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

- mariage ou PACS du salarié ayant moins d'un an de présence : 4 jours
- mariage ou PACS du salarié ayant plus d'un an de présence : 1 semaine
- mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours
- décès du conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, père mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 3 jours
- décès d'un enfant : 5 jours
- décès des autres ascendants et descendants : 1 jour
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours
- profession de foi ou cérémonie religieuse équivalente de toute religion des enfants du salarié : 1 jour

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

Article 38 **Maladie**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ou d'accident ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat.

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

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

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

Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application des articles L. 1232-1 et suivants et suivants du code du

travail relatifs à la rupture des contrats de travail.

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

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

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

Indemnités maladie

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

- après 1 an de présence :
 - pendant 1 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 5 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 20 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- après 8 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 10 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- après 20 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 10 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 50 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 20 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 25 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 20 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 40 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 40 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 31 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 40 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 33 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

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

Article 39

Maternité - Paternité - Congé parental - Absences pour enfant malade - Adoption

Un congé de seize à quarante-six semaines consécutives selon les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail sera accordé aux salariées en état de grossesse ; ce congé pourrait être prolongé d'une durée maximum de six semaines conformément aux dispositions de l'article L. 1225-21 du code du travail. Les salariées ayant au moins douze mois de présence bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale de façon à ce qu'elles reçoivent 100 p. 100 de leur salaire pendant la totalité de leur congé maternité.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du Code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

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

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

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

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

Article 40 **Jours fériés**

En plus du 1^{er} mai, obligatoirement chômé, les jours fériés légaux prévus par l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le 25 décembre.

lorsqu'ils sont chômés, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération, toutes primes comprises.

Les salariés travaillant un jour férié, autre que le 1^{er} Mai obligatoirement chômé, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à un jour de repos compensateur.

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente au dit jour férié, soit $7 / [35 \times (52/12)]^e$ du salaire mensuel.

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

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

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

Article 41 **Avantages acquis**

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

Dans ce même esprit, les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats

de toute nature existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres.

Article 42
Modalités de suivi et clause de rendez-vous

Le suivi et l'interprétation de l'accord est confié à la CPPNI.

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans pour apprécier l'opportunité d'une éventuelle évolution du contenu de la présente convention collective nationale. Ce rendez-vous ne constituera toutefois pas en tant que tel l'engagement d'une procédure de révision.

ANNEXES

Annexe I (ancienne classification)

Définition des emplois

(Annulée et remplacée par Avenant n° 8, 7 avr. 2023 : voir Annexe I (nouvelle classification))

[Étendue par arrêté du 15 octobre 1986, JO 14 décembre 1986]

Nul ne peut se prévaloir du titre d'opticien s'il ne répond pas aux exigences des articles L. 505 et suivants du code de la santé publique.

Pour les salaires correspondants, se référer à l'annexe Salaires.

A. Employés — Ouvriers

A.1) Atelier : monteur-lunetier, surfaceur, lunetier

A.1.1- Apprenti monteur-lunetier : contrat d'apprentissage et contrats de formation en alternance.

A.1.2- Monteur-lunetier débutant ou surfaceur débutant ou lunetier débutant, n'ayant à l'embauche aucune connaissance technique : effectue, au fur et à mesure du développement de sa formation professionnelle, des travaux de montage proportionnés à ses connaissances avec ou sans contrat de formation.

Coefficient 100, 1^{re} année.

Coefficient 110, 2^e année.

A.1.3- Monteur-lunetier complet : possède son C.A.P. ou son B.E.P. ou un minimum de trois années de pratique professionnelle et la compétence pratique équivalente.

Coefficient 115.

A.1.4- Monteur-lunetier qualifié complet : possède les qualifications du monteur-lunetier complet et peut justifier d'un minimum de quatre années de pratique professionnelle en atelier.

Coefficient 130.

A.1.5- Monteur-lunetier très qualifié :

a) Possède la maîtrise de tous les travaux d'atelier et justifie d'un minimum de cinq années de pratique professionnelle.

Coefficient 150.

b) Possède les qualifications du monteur-lunetier très qualifié a et justifie d'un minimum de deux années de pratique professionnelle dans la qualification A.1.5 a.

Coefficient 160.

A.2) Magasin

A.2.1- Vendeur débutant, sans connaissance technique.

Coefficient 100, 1^{re} année.

Coefficient 110, 2^e année.

A.2.2- Vendeur ayant acquis les connaissances lui permettant d'utiliser les tarifs de vente, de posséder la technologie des verres et des montures, de connaître la focométrie et de savoir prendre les mesures faciales. Justifie au minimum de deux années de pratique professionnelle.

Coefficient 115.

A.2.3- Vendeur qualifié : a les connaissances des précédents, est capable d'interpréter une formule, de diriger utilement son client en faisant une démonstration de l'usage de la lunette. Connaît l'ajustage et le contrôle des lunettes, est capable de commander les montures et les verres nécessaires. Justifie au minimum de deux années de pratique professionnelle dans la catégorie précédente.

Coefficient 140.

A.2.4- Vendeur très qualifié : a toutes les connaissances des précédents, est capable de commander une monture sur mesure. Fait preuve de qualités commerciales confirmées. Doit connaître parfaitement la marche du magasin et pouvoir noter un réassortiment. Justifie au minimum de deux années de pratique professionnelle dans la catégorie précédente.

Coefficient 170.

A.3) Atelier et magasin

A.3.1- Monteur-lunetier vendeur : possède les qualifications de monteur-lunetier qualifié et de vendeur, et les exerce effectivement.

Coefficient 180.

A.3.2- Monteur-lunetier vendeur qualifié : possède les qualifications de monteur-lunetier très qualifié et de vendeur qualifié, et les exerce effectivement.

Coefficient 190.

A.3.3- Monteur-lunetier vendeur très qualifié : possède les qualifications de monteur-lunetier très qualifié et de vendeur très qualifié.

Coefficient 195.

A.4) Salle d'examen

A.4.1- Opticien débutant ou assistant en optométrie, est capable de donner des renseignements, des conseils, de pratiquer éventuellement des tests sous le contrôle et la responsabilité de l'opticien.

Coefficient 140.

A.4.2- Assistant en verres de contact : est capable de donner des renseignements, des conseils et d'apprendre à la clientèle les manipulations, possède des connaissances techniques simples dans le domaine des verres de contact (rayon de courbure, verre scléral, lentille cornéenne, notions de réfraction).

Coefficient 140.

A.4.3- Assistant en audioprothèse : est capable de donner des renseignements sur les différents appareils de correction auditive qu'il connaît sommairement. Doit savoir vendre les accessoires (piles, cordons, etc.), doit connaître les tarifs de vente d'acoustique.

Coefficient 140.

A.5) Stock

A.5.1- Stockiste débutant : n'a aucune connaissance technique.

Coefficient 100.

A.5.2- Stockiste, employé à la réserve, à la réception et au rangement des marchandises : capable de classer et de mesurer la lunetterie pour répondre à toute demande du magasin et de l'atelier.

Coefficient 120.

A.5.3- Stockiste qualifié, employé à la réserve : possède les connaissances de la catégorie précédente et justifie d'un minimum de 3 années professionnelles dans cette catégorie A.5.2, est capable d'autre part de reconnaître les verres, d'en transposer la formule et d'en vérifier la puissance. Il vérifie les prix et participe à la gestion du stock.

Coefficient 140.

A.6) Administration

A.6.1- *a)* Employé aux écritures débutant.

Coefficient 100.

b) Manutentionnaire.

Coefficient 100.

A.6.2- *a)* Employé aux écritures : capable d'assurer les réponses à des lettres simples. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

Coefficient 130.

b) Manutentionnaire confirmé, agent d'expédition.

Coefficient 130.

c) Sténodactylo 1^{er} et 2^e degrés : capable de 100 mots/minute en sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et une présentation satisfaisante.

Coefficient 130.

d) Aide-comptable débutant : employé ayant une formation équivalente au C.A.P. d'aide-comptable. Tient les journaux auxiliaires, arrête ou surveille les comptes clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, stock, etc.

Coefficient 130.

A.6.3- *a)* Employé administratif confirmé : répond à la définition du sténodactylographe. Capable d'assurer les réponses à des lettres simples. Peut être chargé du classement et de la tenue de certains dossiers.

Coefficient 150.

b) Secrétaire.

Coefficient 150.

c) Aide-comptable.

Coefficient 150.

d) Aide-caissier : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier ou du patron.

Coefficient 150.

e) Accueil et téléphone.

Coefficient 150.

A.6.4- a) Employé administratif qualifié : service Statistiques ou service Achats ou service de contrôle (factures, gestion des stocks, etc.). Service du personnel.

Coefficient 180.

b) Secrétaire de direction : collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service. Prépare et réunit les éléments de leur travail. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites définies par la ou les personnes auxquelles il est attaché.

Coefficient 180.

c) Comptable : employé devant faire preuve de connaissances suffisantes pour pouvoir tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et être capable de préparer les éléments permettant d'aboutir au bilan.

Coefficient 180.

d) Caissier : a la responsabilité des espèces. Encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer. Effectue toutes les opérations courantes de caisses et les écritures correspondantes.

Coefficient 180.

e) Informatique.

Coefficient 180.

B. Agents de maîtrise

B.1) Atelier

B.1.1- Premier monteur-lunetier : a les connaissances du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier.

Coefficient 200.

B.1.2- Premier monteur-lunetier hautement qualifié : a les connaissances du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier. A du personnel sous ses ordres et en assure la formation.

Coefficient 210.

B.2) Magasin

B.2.1- Premier employé : opticien qui connaît l'activité du magasin. A, au minimum, cinq années de pratique professionnelle et, par son ancienneté dans l'entreprise ou ses capacités, est le plus apte à seconder ou suppléer éventuellement l'employeur, le directeur de magasin ou le chef de succursale.

Coefficient 220.

B.3) Salle d'examen

B.3.1- Optométrie et optique de contact : opticien qui met en pratique ses connaissances d'optique physique et physiologique et de technologie des verres. Il utilise toutes les méthodes d'examen de la vision lui permettant de différencier la nature de la réfraction oculaire. Il connaît parfaitement l'adaptation des verres de contact et des lentilles cornéennes.

Coefficient 220.

B.3.2- Audioprothésiste : répond aux conditions requises par la loi de réglementation pour l'exercice de cette profession. Est capable d'établir un audiogramme et de mettre au point avec précision la prothèse auditive.

Coefficient 220.

B.5) Stock

B.5.1- Premier employé stockiste : justifie d'au moins cinq ans d'ancienneté dans la catégorie A.5.3 en plus des connaissances de cette catégorie, est capable de seconder le chef de réserve. A du personnel sous ses ordres dont il assure la formation.

Coefficient 210.

B.6) Administration

B.6.1- Premier employé administratif : met en pratique ses connaissances dans la spécialité qu'il exerce. Par son ancienneté dans l'entreprise ou ses capacités est le plus apte à seconder ou suppléer le cadre qui lui est hiérarchiquement supérieur. Peut avoir du personnel sous ses ordres, dans ce cas il en assure la formation.

Coefficient 210.

B.7) Qualifications interprofessionnelles

B.7.1- Premiers employés classés par référence aux divers emplois dans cette catégorie.

Coefficient 210.

C. Cadres

(Voir aussi Décision de la CPNE du 25 avril 2000)

Agents possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, qui exercent un commandement sur des collaborateurs de toute nature ou qui, sans exercer les fonctions de commandement, ont un diplôme ou une compétence reconnue équivalente ou qui exercent des fonctions impliquant initiative et responsabilité déléguées par le chef d'entreprise.

C.1) Cadres techniques

C.1.1- Chef d'atelier : monteur-lunetier très qualifié (A.1.5 b), dirige le travail, en assure la répartition, est responsable de la qualité et du débit de celui-ci. Assure la formation du personnel placé sous ses ordres.

Coefficient 230.

C.5.1- Chef de réserve : dirige le travail, connaît la qualité et le prix des articles mis en vente, prépare les commandes à passer aux fournisseurs dans les entreprises non pourvues d'un service des achats, assure la réception et la vérification des marchandises livrées par ceux-ci et en tient un inventaire permanent. Assure la formation du personnel placé sous ses ordres.

Coefficient 230.

C.5.2- Responsable des achats : passe et signe les commandes de toutes marchandises, en accord avec le chef d'entreprise ou le directeur des achats. Il assure le suivi de ces commandes directement avec les fournisseurs, il est habilité à faire les réclamations éventuelles concernant les prix et les délais :

a) Sans commandement.

Coefficient 230.

b) Avec commandement. Assure la formation du personnel placé sous ses ordres.

Coefficient 240.

C.2. et 3) Cadres commerciaux et administratifs

C.2.6. et 7- Ces cadres sont classés par référence aux emplois professionnels. Ils exercent ces fonctions soit sous les ordres directs de l'employeur dans les établissements à structure simple, soit sous les ordres d'un cadre qui leur est hiérarchiquement supérieur dans les établissements de plus grande importance :

a) Sans commandement.

Coefficient 230.

b) Avec commandement.

Coefficient 240.

D. Cadres de direction

D.2.1) Opticien, directeur du magasin, responsable selon les article L. 508 et suivants du code de la santé publique d'un rayon d'optique ou d'un établissement :

— responsable des achats dans la limite des réassortissements.

Coefficient 250.

— responsable des achats dans leur intégralité.

Coefficient 280.

D.2.2) Opticien, directeur de magasin, avec commandement, responsable selon les articles L. 508 et suivants du code de la santé publique d'un rayon d'optique ou d'un établissement :

— responsable des achats dans la limite des réassortissements.

Coefficient 300.

— responsable des achats dans leur intégralité.

Coefficient 330.

D.5.1) Directeur des achats : avec l'accord du chef d'entreprise ou de la direction générale, il recherche les produits, les sélectionne, négocie avec les fournisseurs, passe les marchés, établit le tarif. Il doit veiller à ce que la politique d'achat soit suivie sur les lieux de vente. A ce titre, il doit s'assurer de l'écoulement des produits et de leur présentation.

Coefficient 350.

D.2.3) Opticien, directeur d'une entreprise possédant plusieurs établissements.

Coefficient 350.

D.1.3.7) Cadres administratifs, ou d'autres qualifications professionnelles, qui, dans les établissements de plus grande importance, exercent leurs fonctions directement sous les ordres du chef d'entreprise ou de la direction générale.

Coefficient 350.

E. Cadres supérieurs

Tous cadres d'un emploi hiérarchiquement supérieur aux emplois de cadre de direction.

Coefficient 380.

Annexe I (nouvelle classification)

Avenant n° 8 du 7 avril 2022

[Étendu par arr. 30 mai 2023, JO 10 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

1. Préambule

Les partenaires sociaux ont émis la volonté de prendre en compte les mutations importantes du secteur de l'optique lunetterie tant dans le cadre de l'évolution des professions de santé, que dans les modes de délivrance des produits et services du secteur.

Ils ont été animés par le souhait de valoriser le métier d'opticien en tant que professionnel de santé en rappelant son rôle crucial auprès de l'ensemble de la population, notamment en raison de la forte présence territoriale des entreprises de la branche, qui en font un acteur incontournable dans la filière de santé visuelle.

Les autres métiers identifiés dans la classification contribuent pour chacun d'entre eux au développement des entreprises de la branche.

La démarche des partenaires sociaux, dans la refonte de la classification professionnelle de la convention collective, a cherché à tenir compte le plus possible de la prospective sur tous les métiers qui composent la branche.

Dans les principes qui ont présidé à la refonte de la classification, trois ont été mis en exergue :

— Le premier principe : Mettre à disposition de toutes les entreprises de la branche, notamment auprès du très grand nombre d'entreprises de moins de 11 salariés du secteur, un outil simple et facile d'utilisation pour permettre le positionnement des emplois et l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

— Le second principe : Assurer un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle et de guider les relations de travail par la référence à un instrument unique ;

— Le troisième principe : Proposer une méthodologie d'évaluation des postes et d'évolution des salariés de la branche, au sein de la grille, en relation avec les critères d'initiative, d'expertise, et de responsabilité. Celle-ci devrait mieux répondre aux exigences d'évolution des carrières en permettant de faire progresser les salariés au travers de la grille. Cette méthodologie devrait également permettre l'entrée et le classement de futurs métiers, le cas échéant.

Les parties conviennent qu'un bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle sera réalisé en application de la loi du 5 septembre 2018 et en particulier sur les emplois occupés par les hommes et les femmes

ainsi que la progression de carrière des hommes et des femmes sur la grille de classification.

Il est rappelé que les classifications sont de primauté impérative sur les accords d'entreprises.

Par exception, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il contient des dispositions au moins équivalentes (art. L. 2253-1 modifié du Code du travail.), mais il ne peut en aucun cas être inférieur à l'accord de branche.

2. Champ d'application

Le champ d'application de la convention collective est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 1er)

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

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article 1 et l'annexe I de la convention collective.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du mardi 12 avril 2022 au mardi 26 avril 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

À compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, les entreprises de la branche auront 1 an pour mettre en œuvre la nouvelle classification.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires selon les règles en vigueur.

4. Objet

Le présent avenant a notamment pour objet d'instituer en faveur du personnel de la branche Optique Lunetterie, un nouveau système de classification, capable d'opérer le classement des emplois et des métiers au fur et à mesure de leurs évolutions ou de l'émergence de nouveaux métiers.

5. Structure de la nouvelle classification

La nouvelle classification comporte 16 niveaux au total, répartis au sein de deux filières, en fonction du statut : ouvrier / employé, technicien/agent de maîtrise, cadre :

- 6 niveaux pour les emplois d'ouvriers/employés (un seul pour la filière professionnels de santé),
- 4 niveaux pour les emplois de techniciens/agents de maîtrise,
- 6 niveaux pour les emplois de cadres dont 1 niveau pour les emplois de cadre supérieur ou de cadre dirigeant.

Le positionnement des emplois s'effectue au travers de deux filières cohérentes : «professionnels de santé» et «collaborateurs de la branche optique lunetterie».

Il s'établit en fonction de trois critères «Initiative», «Expertise» et «Responsabilité» qui sont définis ci-après.

Les emplois repères sont décrits selon ces trois critères.

Il appartient aux entreprises pour lesquelles d'autres emplois existent d'en effectuer l'analyse et le positionnement selon ces trois critères en cohérence avec les emplois repères et les critères de passage aux niveaux «agent de maîtrise» et «cadre».

Le passage d'un statut à un autre se caractérise lui-même selon les trois critères définis ci-dessous, que ce soit :

- Passage au statut Technicien/Agent de Maîtrise
- Passage au statut Cadre

5-1) Définition des critères

Initiative

Ce critère mesure la latitude d'action laissée au collaborateur dans la conduite de ses activités au-delà des processus définis, son niveau d'initiative pour faire évoluer la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu.

Elle peut se traduire en termes de niveau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est direct lorsqu'il est très majoritairement assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants.

Les instructions décrivent en détail toutes les opérations à réaliser pour remplir une tâche (instructions de montage par exemple).

Des consignes sont des instructions particulières à caractère impératif, en général en cas de risque (consignes de sécurité).

Le mode opératoire décrit l'ensemble des tâches à réaliser pour remplir une action d'un processus.

Un processus décrit l'ensemble des actions pour remplir une fonction.

Un objectif est le résultat attendu sur une durée donnée dans lequel l'initiative et les moyens sont donnés au collaborateur sur les processus à mettre en œuvre pour atteindre les résultats.

Expertise

Ce critère mesure les compétences techniques et opérationnelles. Il fait référence à la technicité des pratiques professionnelles et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les connaissances acquises tout au long de la vie, qu'il s'agisse de formations initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lors qu'elles sont mises en œuvre dans l'emploi et confèrent au salarié une efficacité complémentaire dans l'exercice de son métier.

Responsabilité

Ce critère mesure le niveau d'impact des décisions attachées aux activités exercées pour chaque emploi. La responsabilité et le niveau d'impact font référence aux conséquences des décisions prises sur le résultat final. Elles font référence aux situations décrites dans la fiche de poste.

5-2) Définition de l'opticien

L'opticien est un professionnel de santé dont la mission consiste à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la vision de tous, notamment à travers la fourniture d'un équipement d'optique.

Pour ce faire, il mesure et détermine la meilleure acuité visuelle compensable en utilisant les principes de la physique de la réfraction et de la physiologie du système visuel, et propose, mesure, réalise, adapte et délivre les appareillages d'optique aérienne et de contact.

Il contribue à l'éducation du porteur, dispense les conseils d'hygiène et de sécurité sanitaire et participe à la prévention en santé visuelle.

Le cadre d'exercice du métier est régi par les dispositions de la quatrième partie, livre III, titre VI, chapitre II, du code de la santé publique.

Après 2 ans d'exercice effectif du métier, l'opticien doit nécessairement être classé en statut Technicien/Agent de Maîtrise.

5-3) Évolutions professionnelles avec un changement de statut

Afin de permettre la progression des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle et de faciliter la prise de décision d'un passage vers un statut supérieur, les partenaires sociaux ont identifié, au sein de chaque critère, les éléments déterminants dans la conduite du poste, justifiant le passage vers le statut supérieur.

Passage vers le statut technicien / agent de maîtrise

	Éléments déterminants
Initiative	Véritable latitude d'action sur le choix des moyens et la mise en œuvre dans le cadre des processus définis.
Expertise	Capacité à transformer ses connaissances académiques en expérience pratique et à délivrer le même niveau de qualité de prestation dans un environnement connu ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à la demande à d'autres
Responsabilité	Prise de décision permettant d'assurer la qualité de service, afin de tout mettre en œuvre pour satisfaire le meilleur choix des produits, des services dans le but de satisfaire le client et Objectifs précis permettant une mesure des résultats.

L'encadrement d'un ou plusieurs salariés est un critère suffisant à lui seul pour le passage agent de maîtrise.

Passage vers le statut cadre

	Éléments déterminants
Initiative	Latitude d'action impactant le fonctionnement de l'entité. et Réalisation d'actions participant à l'atteinte des résultats dans le respect des règles budgétaires définies.
Expertise	Reconnaissance de l'expertise relative : 3 à la pratique du métier 3 ou à l'encadrement d'équipe 3 ou à la gestion et à l'animation du point de vente, du service ou du site.
Responsabilité	Prise de décision dans le cadre des fonctions exercées concernant l'organisation de son activité et de celle d'une éventuelle équipe, en vue de la définition et de la réalisation d'objectifs à moyen/long terme.

5-4) Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)

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

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

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

6. Grille de classification des postes

Les partenaires sociaux ont définis des emplois-repères qui constituent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chacun un positionnement dans la grille.

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

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

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

L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière «collaborateurs de la branche Optique-Lunetterie», entraîne le passage le mois suivant l'obtention du diplôme, dans la filière «professionnels de santé». Le salarié devra justifier de sa nouvelle situation auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les partenaires sociaux soutiennent les initiatives visant à la reconnaissance du titre d'Opticien, dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

6-1) Position des emplois-repères dans la grille par filière

FILIERE SANTÉ – DOMAINE SANTÉ									
A	Opticien diplômé 1/ Professionnel de santé 1 Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle de moins de deux ans								
B		Opticien diplômé 1/ Professionnel de santé 1 Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle du métier de deux ans							
C			Opticien diplômé 2/ Professionnel de santé 2						
D									
E				Opticien diplômé 3/ Professionnel de santé 3		Opticien directeur adjoint de magasin			
F									
G					Opticien diplômé 4/ Professionnel de santé 4		Opticien directeur de magasin 1		
H									
I						Opticien diplômé 5/ Professionnel de santé 5		Opticien directeur de magasin 2	
J									Directeur
K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant								

6-2) Description des emplois-repères

A- Filière santé

La progression de l'opticien dans la grille de classification s'effectue selon les critères du parcours de compétences définis ci-après.

Une transposition similaire (domaines de référence et pratiques avancées, dans le cadre des dispositifs de formation qualifiants ou diplômants) est à réaliser par les entreprises pour les autres professionnels de santé présents le cas échéant à l'effectif.

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	
Agent de maîtrise	O1-B		CQP ou licence ou deux ans d'exercice effectif du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)
Cadre	O3-F		Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

Parcours de compétence des opticiens

1 - Domaines de référence :

Les domaines de référence concernent les domaines suivants : Atelier, Examen de vue, contactologie.

2 - Pratiques avancées :

Les pratiques avancées regroupent : la réfraction complexe, la contactologie avancée, la basse vision, le suivi de publics particuliers, la vision de la personne âgée, la vision de l'enfant.

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

1 - Domaines de référence :

Atelier :

Montage d'équipements optiques/ lunettes

Réception/vérification des produits

Préparation et montage des verres

Contrôle de la conformité de l'équipement final

Service après-vente : réparation et entretien des lunettes

Information sur les travaux réalisés

Examen de vue :

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

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

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

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

Contactologie :

Livraison et apprentissage de la manipulation

Contrôle et suivi d'un équipement

Conseil sur les produits d'entretien lentilles

Identification des signaux d'alertes invitant à l'orientation vers un autre professionnel de santé

2 - Pratiques avancées (liste non exhaustive) :

Contactologie avancée

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

Basse vision

Identification des besoins en fonction du handicap

Choix de la solution adaptée et notamment du système grossissant

Apprentissage à l'utilisation

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

Réfraction avancée

Publics particuliers : DMLA, rétinopathie diabétique, ...

Équipement prismatique

Évaluation des phories

Détermination de filtres d'absorption

Vision de la personne âgée

Évaluation des capacités visuelles

Intégration dans une équipe pluridisciplinaire de soins

Vision de l'enfant

Test des capacités visuelles de l'enfant

Relation ophtalmologiste/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI

B- Filière collaborateurs de la branche «Optique-lunetterie»

Cette filière intègre :

— Les emplois du réseau Technique et Vente (atelier et magasin) :

— Monteur

— Vendeur

— Monteur-Vendeur

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

— Administration générale, finance, comptabilité et gestion

— Achats, logistique et production

— Marketing, commercial et communication

— Systèmes d'information et digital

— Ressources humaines et formation

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

Les Employés, Agents de Maîtrise et Techniciens (AMT) et Cadres des «fonctions support» sont classés en fonction du statut par application des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au passage agent de maîtrise et au passage cadre dans leur domaine d'expertise.

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

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle permanent des résultats obtenus à partir des instructions données.	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits
1.1 à 1.2	Vendeur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des instructions données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.3 à 1.5	Vendeur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, typologie des clients et fidélisation clients Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client. Garant de la qualité du service

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.3 et 1.4	Monteur Vendeur débutant	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.5 et 1.6	Monteur Vendeur 1	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les partage avec l'équipe.	Initiatives attendues à l'égard du produit, des moyens, du client jusqu'à leur réalisation. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Garant de la qualité du service

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

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

Emplois-repères des fonctions support niveau Employé : Employé des services Administration générale, Finance, Comptabilité et gestion ; Achats, logistique et production ; Marketing, commercial, et communication ; Systèmes d'information et digital, Ressources Humaines et formation

Les emplois relevant du collège Employé peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège Employé figurent pour exemple les postes de comptable, employé paye, employé informatique, préparateur de commande, employé administrative

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

Emplois repères des fonctions support niveau Technicien et agent de maîtrise : ETAM des services Administration générale, Finance, Comptabilité et gestion ; Achats, logistique et production ; Marketing, commercial, et communication ; Systèmes d'information et digital, Ressources Humaines et formation

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

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

Emplois repères des fonctions support Cadres : Cadres des services administratif, logistique, comptable, informatique, commerce, achat, service après-vente, et tout autre service de support

Les emplois relevant du collège Cadre peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège Cadre figurent pour exemple le poste de Responsable régional des ventes, Responsable service comptable, Responsable service paye...

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

7. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-19 du Code du travail, et tenant compte de la présence majoritaire d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'Optique-Lunetterie, le présent accord n'a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises.

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

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

Toute intégration d'un nouveau collaborateur s'effectuera en fonction des critères de la nouvelle grille. La filière «professionnels de santé» est conditionnée à la détention à minima d'un diplôme reconnu par le Code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière «collaborateurs de la branche Optique-Lunetterie».

Filière professionnels de santé

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans. Opticien diplômé 1/ Professionnel de Santé 1 (Diplôme de niveau III)
Agent de Maîtrise	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier.	B	Opticien Titulaire d'une Licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de Santé 1 (Professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II).
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou Technicien/AM - La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de Santé 2
Cadre	230	E	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
	280	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	300/330	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	350	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Opticien Directeur de Magasin 2
Cadres supérieur	380	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Directeur
		K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Filière «Collaborateurs de la branche optique lunetterie»

Statuts	Coefficients Actuels	Coefficients futurs/niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	115/130	1.2	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	140	1.3	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	150/160/170	1.4	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	180	1.5	Monteur 2 Vendeur 2 Employé des fonctions support
	190/195	1.6	Monteur-Vendeur 1 Employé des fonctions support
Technicien/Agent de Maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en Agent de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin Technicien/AM fonctions support
Cadre	230	3.1	Directeur adjoint de magasin Cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur adjoint de magasin 1 Cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur adjoint de magasin 1 Cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur adjoint de magasin 2 Cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur Cadre des fonctions support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Annexe II - Salaires

Accord du 26 juin 2008

[Étendu par arr. 13 nov. 2008, JO 21 nov.]

Article 1

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base mensuelle de 151 h 67 de travail.

Coefficients	Salaires minima
100	1335
110	1340
115	1348
120	1355
130	1365
140	1385
150	1389
160	1398
170	1410
180	1425
190	1464
195	1510
200	1559
210	1610
220	1655
230	1699
240	1789
250	1869
280	2022
300	2155
330	2310
350	2520
380	2851

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les majorations pour diplômes restent les suivantes :

Diplômes	Majorations
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
* Non cumulables	

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette dernière.

Il sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension.

Accord du 13 janvier 2011

[Étendu par arr. 27 mai 2011, JO 21 juin]

Article 1

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail conviennent de supprimer les coefficients 100 et 120 de la grille de classification.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le niveau d'entrée dans la grille de classification se situe désormais au coefficient 110. Par conséquent les salariés classés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord au coefficient 100 bénéficient d'une requalification au coefficient 110.

Les salariés classés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, au coefficient 120 bénéficient d'une requalification au coefficient 130.

Article 2

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Coefficients	montant en euros
110	1 400 €
115	1 410 €
130	1 420 €
140	1 427 €
150	1 431 €
160	1 440 €
170	1 452 €
180	1 468 €
190	1 508 €
195	1 555 €
200	1 606 €
210	1 658 €
220	1 705 €
230	1 750 €
240	1 843 €
250	1 925 €
280	2 083 €
300	2 240 €
330	2 400 €
350	2 600 €
380	2 946 €

Article 3

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

Diplômes	Majoration en Euros
CAP*	45 €
BEP*	89 €
BP/BTS*	133 €
CQP Technique/CQP Commerce	51 €
* non cumulable	

Article 4

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du lundi 17 janvier 2011 au 31 janvier 2011 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 16 février 2012

[Étendu par arr. 26 juin 2012, JO 17 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Coefficients	Montant en Euro
110	1 428 €
115	1 438 €
130	1 448 €
140	1 456 €
150	1 459 €
160	1 462 €
170	1 474 €
180	1 497 €
190	1 523 €
195	1 571 €
200	1 622 €

Coefficients	Montant en Euro
210	1 675 €
220	1 722 €
230	1 776 €
240	1 861 €
250	1 944 €
280	2 124 €
300	2 296 €
330	2 460 €
350	2 678 €
380	3 034 €

Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

Diplômes	Majoration en Euros
CAP*	45 €
BEP*	89 €
BP*	133 €
BTS*	133 €
CQP Technique/ CQP Commerce	51 €
* non cumulable	

Article 4

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du Vendredi 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 18 avril 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Coefficients	Montant en Euro
110	1 440 €
115	1 450 €
130	1 460 €
140	1 470 €
150	1 471 €
160	1 473 €
170	1 486 €
180	1 515 €
190	1 535 €
195	1 583 €
200	1 635 €
210	1 688 €
220	1 735 €
230	1 790 €
240	1 876 €
250	1 960 €
280	2 141 €
300	2 314 €
330	2 480 €
350	2 699 €
380	3 086 €

Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes sont les suivants :

Diplômes	Majoration en Euros
CAP*	47 €
BEP*	90 €
BAC PRO*	92 €
BP*	135 €
BTS*	135 €
CQP Technique/ CQP Commerce	55 €
* non cumulable	

Article 3

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 5 mars 2015

[Étendu par arr. 18 août 2015, JO 10 sept., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1er

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail conviennent de supprimer les salaires minima applicables aux coefficients 150, 170, 190, 200 et 240 de la grille salariale.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160 ; les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180, les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195, les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210, et les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

Article 2

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros)

Coefficient	Montant
110	1 485
115	1 555
130	1 585
140	1 645
160	1 650
180	1 660
195	1 715
210	1 845
220	1 920
230	1 945

Coefficient	Montant
250	2 150
280	2 305
300	2 560
330	2 715
350	2 970
380	3 170

Article 3

Les majorations pour diplômes prévues par la convention collective de l'optique lunetterie de détail sont supprimées. Elles ont été intégrées dans les salaires minima fixés à l'article 2 du présent accord. Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, aucune majoration pour diplôme ne sera due.

Article 4

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 6 mars 2015 au vendredi 20 mars 2015 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 23 janvier 2020

[Étendu par arr. 27 juill. 2020, JO 5 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA.

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'Optique Lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2019, et se sont accordés sur la revalorisation des salaires minima de la branche.

Article 1 Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche Optique-Lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DROM-COM.

Article 2 Grille des minima

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail

mensuel.

Pour rappel, depuis l'accord de 2015 :

- Les salariés classés au coefficient 150 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 160,
- Les salariés classés au coefficient 170 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 180,
- Les salariés classés au coefficient 190 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 195,
- Les salariés classés au coefficient 200 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 210,
- Les salariés classés au coefficient 240 bénéficient du salaire minimum applicable au coefficient 250.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants en Euros
110	1 540,00 €
115	1 575,00 €
130	1 605,00 €
140	1 675,00 €
150	1 695,00 €
160	1 695,00 €
170	1 705,00 €
180	1 705,00 €
190	1 740,00 €
195	1 740,00 €
200	1 870,00 €
210	1 870,00 €
220	1 950,00 €
230	1 990,00 €
240	2 180,00 €
250	2 180,00 €
280	2 340,00 €
300	2 600,00 €
330	2 750,00 €
350	3 020,00 €
380	3 220,00 €

Article 3

Formalités de dépôt et demande d'extension

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 23 janvier 2020 au vendredi 7 février 2020 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 17 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'Optique Lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises depuis novembre 2021, et se sont accordés sur la revalorisation des salaires minima de la branche.

Article 1

Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche Optique-Lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DROM-COM.

Article 2

Grille des minima

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salaires mensuels versés sur une base annuelle de 12 mois. Au cas où le salaire annuel est versé sur un nombre de mois supérieur à 12, il convient, pour vérifier la bonne application du salaire mensuel minimum ci-dessous, de ramener le salaire annuel sur 12 mois. La même règle vaut pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants en Euros
110	1 615 €
115	1 630 €
130	1 640 €
140	1 710 €
150	1 730 €
160	1 730 €
170	1 740 €
180	1 740 €
190	1 775 €
195	1 775 €
200	1 910 €
210	1 910 €
220	1 990 €

Coefficients	Montants en Euros
230	2 040 €
240	2 235 €
250	2 235 €
280	2 395 €
300	2 660 €
330	2 815 €
350	3 090 €
380	3 290 €

Article 3 Formalités de dépôt et demande d'extension

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 17 mars 2022 au jeudi 31 mars 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Accord du 14 septembre 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 14 déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF ;

FNOF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux de la branche Optique-Lunetterie de détail, dont certains niveaux sont inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), pour sa classification actuelle, et pour les minimas de la classification prévue par l'Avenant n° 8 à la convention collective signée le 7 avril 2022.

Article I Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche Optique Lunetterie de détail, en métropole comme dans les DROM-COM.

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'Optique-Lunetterie de détail, quel que soit l'effectif de leur employeur.

Article II **Minima de salaires**

Les salaires minimaux suivants ont été fixés sur la base d'une durée de travail à temps plein, à savoir une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Ils correspondent :

— d'une part, à la classification des emplois en vigueur au moment de la signature de cet accord (cf. Coefficients 1 et Minimas 1) et,

— d'autre part, à la classification des emplois en application de l'avenant signé le 7 avril 2022 étendu le 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023) (cf. Coefficients 2 et Minimas 2).

Pour la détermination de la rémunération à prendre en compte pour la vérification du respect de ces minima de branche, les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, et le cas échéant les primes de 13^e mois, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 32 de la convention collective sont expressément exclues de la rémunération à prendre en considération.

Pour la grille de classification en vigueur à la signature de l'accord	
Coefficients 1	Minimas 1
110	1 830
115	1 850
130	1 850
140	1 870
150	1 900
160	1 900
170	1 900
180	1 930
190	1 950
195	1 950
200	2 000
210	2 000
220	2 150
230	2 250
240	2 315
250	2 315
280	2 455
300	2 850
330	2 850
350	3 115
380	3 400

Pour la grille de classification signée le 7 avril 2022 et étendue par arrêté du 30 mai 2023 (JORF

10 juin 2023)

Coefficients 2	Minimas 2 non Professionnels de santé
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850
3.5	3 115
3.6	3 400

Coefficients 2	Minimas 2 Professionnels de santé
A	1 935
B	2 010
C	2 060
D	2 135
E	2 195
F	2 300
G	2 400
H	2 500
I	3 000
J	3 400
K	3 700

Article III **Durée**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article IV **Entrée en vigueur**

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Par exception, les colonnes intitulées Minimas 2 n'entreront quant à elles en vigueur qu'au jour de l'entrée en vigueur de la grille de classification en date du 7 avril 2022, en lieu et place de la colonne «Montants 1».

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 14 au 26 septembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Annexe III

Agents de maîtrise

Mod. par Avenant, 13 juin 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord règle les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les agents de maîtrise, tels que définis à l'annexe I, des entreprises d'optique-lunetterie de détail relevant de l'article 1 de la présente convention.

Article 2

Durée, dénonciation, révision

La présente annexe est conclue pour la même durée et dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2 de la présente convention.

Article 3

Congés payés

La durée des congés payés des agents de maîtrise est fixée suivant les mêmes dispositions que celles prévues pour les employés et ouvriers par l'article 35 de la présente convention.

Article 4

Congés de maladie

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune notification de l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un agent de maîtrise malade ayant une année de présence dans l'entreprise, avant une période de six mois faisant suite à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à un mois peuvent être cumulés.

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

- après 1 an de présence :
 - pendant 1 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 5 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;
- après 10 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;

-
- pendant 1 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;
 - après 20 ans de présence :
 - pendant 70 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;
 - après 25 ans de présence :
 - pendant 80 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;
 - après 31 ans de présence :
 - pendant 80 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 10 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération
 - pendant les 50 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération
 - après 33 ans de présence :
 - pendant 90 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Article 5 **Indemnité de licenciement**

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

a) À partir de huit mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit un quart de mois par année de service dans l'entreprise.

b) Au-delà de dix années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente Convention - égale à un tiers de mois par année de service dans l'entreprise.

c) Pour les agents de maîtrise dont l'ancienneté est supérieure à vingt ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre un et vingt ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 40 p. 100 de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la vingtième année.

Il est expressément précisé :

Le salaire brut moyen pris comme base pour le calcul sera au moins égal au salaire minimum de la catégorie déterminée par l'accord des salaires en vigueur au moment du licenciement.

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

Toutefois, si l'entreprise se trouvait dans l'obligation de licencier dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le plafond de l'indemnité serait ramené à huit fois ce salaire mensuel sans que cette réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

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

Article 6 **Départ ou mise à la retraite**

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

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail de l'agent de maîtrise, dans le cadre d'une mise à la retraite, à tout moment à partir de l'âge de soixante-dix ans, à condition d'en prévenir celui-ci six mois à l'avance et de verser

des indemnités de rupture dont le montant et les modalités de calcul sont ceux prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, sans pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

L'agent de maîtrise prenant sa retraite de sa propre initiative recevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;
- plus de 10 ans : 2 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
- plus de 15 ans : 3 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
- plus de 20 ans : 4 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
- plus de 30 ans : 5 mois et 1/2 du salaire mensuel brut,

calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

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

Article 7 **Avantages acquis**

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

Annexe IV **Cadres**

Mod. par Avenant, 13 juin 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNOF ;
ROF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord règle les rapports entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les cadres, tels que définis à l'annexe I, des entreprises d'optique-lunetterie de détail relevant de l'article 1 de la présente convention.

Article 2 **Durée, dénonciation, révision**

La présente annexe est conclue pour la même durée et dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2 de la présente convention.

Article 3 **Congés payés**

La durée des congés payés des cadres est fixée suivant les mêmes dispositions que celles prévues pour les employés et ouvriers, par l'article 35 de la présente convention.

Article 4 **Congés de maladie**

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune notification de l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un cadre malade ayant une année de présence dans l'entreprise, avant une période de six mois faisant suite à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à un mois peuvent être cumulés.

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

- après 1 an de présence :
- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;

- après 5 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- après 10 ans de présence :
 - pendant 3 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1 mois : 50 p. 100 de leur rémunération ;
- après 28 ans de présence :
 - pendant 3 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
 - pendant 1 mois : 66 p. 100 de leur rémunération.

Article 5 **Indemnité de licenciement**

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

- a)** À partir de huit mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit un quart de mois par année de service dans l'entreprise.
- b)** Au delà de dix années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à un tiers de mois par année de service dans l'entreprise.
- c)** Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à quinze ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre un et quinze ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 40 p. 100 de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la quinzième année.
- d)** Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à vingt ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre un et vingt ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 50 p. 100 de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la vingtième année.

Il est expressément précisé :

Le salaire brut moyen pris comme base pour le calcul sera au moins égal au salaire minimum de la catégorie déterminée par l'accord des salaires en vigueur au moment du licenciement.

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

Toutefois, si l'entreprise se trouvait dans l'obligation de licencier dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le plafond de l'indemnité serait ramené à dix fois ce salaire mensuel sans que cette réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

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

Article 6 **Départ ou mise à la retraite**

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

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

Le cadre prenant sa retraite de sa propre initiative recevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

-
- plus de 5 ans : 1 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
 - plus de 10 ans : 3 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
 - plus de 15 ans : 4 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
 - plus de 20 ans : 5 mois et 1/2 du salaire mensuel brut ;
 - plus de 30 ans : 6 mois et 1/2 du salaire mensuel brut.

calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

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

Article 7 **Avantages acquis**

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

Annexe V

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

[Étendue par arrêté du 15 octobre 1986, JO 14 décembre 1986]

Article 1

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention devront obligatoirement adhérer à un régime de retraite complémentaire, pour le personnel non bénéficiaire de la retraite des cadres instituée par la convention du 14 mars 1947.

Article 2

Le taux minimum légal des cotisations est réparti à raison de 60 p. 100 à la charge des employeurs, 40 p. 100 à la charge des salariés.

Ces cotisations ont pour assiette la rémunération brute perçue par le salarié.

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

Article 3

Pour l'application de l'article 1, les parties conviennent de faire choix de l'I.N.I.R.S. (régime U.N.I.R.S.).

Article 4

Les entreprises qui, antérieurement à la signature de l'accord du 26 novembre 1962, auraient adhéré à une caisse différente de celle désignée à l'article 3 pourront maintenir cette adhésion à la condition :

1^o Que l'institution choisie soit affiliée à l'U.N.I.R.S. ou à l'A.R.C.O.

2^o Qu'elle garantisse des avantages équivalents.

Article 5

Les litiges relatifs à l'application du présent accord seront soumis à la commission paritaire prévue à l'article 3 des dispositions générales de la présente convention.

Annexe VI - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 17 novembre 2005

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter dès son dépôt, soit le 2 janvier 2006]

Mod. par Avenant n° 2, 8 févr. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Avenant 16 juin 2020, nonétendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

Préambule

L'accord du 1^{er} décembre 1998 portant création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (annexe n° 6 à la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie de Détail) est modifié comme suit :

Article 1er

Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à celui du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les interlocuteurs sociaux de la branche Optique Lunetterie de Détail, telle que définie à l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie de Détail, soit le code NAF 52.4 T à l'exclusion des entreprises de photographie, conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Optique Lunetterie de Détail, dite «C.P.N.E.-F.P. Optique Lunetterie».

Article 2

Composition

La Commission est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés» ;

Bureau

Tous les deux ans, un Président et un Vice-Président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif.

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

Dans le cas où un blocage se ferait jour au sein d'un collège lors du choix du Président ou du Vice-président, l'ensemble des membres de la C.P.N.E.-F.P. serait appelé à élire le Président ou le Vice-président. En cas d'égalité des votes, c'est le candidat le plus ancien dans la fonction de membre de la C.P.N.E.-F.P. qui sera élu.

Article 3

Fonctionnement de la C.P.N.E.-F.P.

Mod. par Avenant n° 2, 8 févr. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Avenant 16 juin 2020, nonétendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

3-1 (et 3-2)

(Avenant n° 2, 8 févr. 2007, étendu)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se réunit au moins une fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fonctionnement seront fixés par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

3-3

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3-4

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la C.P.N.E.-F.P. appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux pouvoirs et peut donc disposer de trois voix au maximum.

3-5

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

3-6

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3-7

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

3-8

Le Président et le Vice-Président représentent, ensemble, la C.P.N.E.-F.P. dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la Commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3-9

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

3.10

Dialogue social à distance (Ajouté par Avenant 16 juin 2020, nonétendu)

De façon dérogatoire, afin de maintenir le dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires, de liberté ou de possibilité de circulation ne permettent pas la tenue de réunions en présentiel ou dans des conditions optimales, les réunions de la CPNEFP peuvent se tenir à distance et ce uniquement en cas de déclaration d'état d'urgence sanitaire par le gouvernement.

En aucun cas ces dispositions du dialogue social à distance n'ont vocation à s'appliquer de manière pérenne.

Toutefois, pour d'autres situations très exceptionnelles et affectant une grande partie du territoire (grève nationale, pandémie en dehors des périodes d'état d'urgence sanitaire, grosses intempéries), les modalités dérogatoires ci-après peuvent s'appliquer uniquement si cela est décidé unanimement par l'ensemble des membres de la CPNEFP et ce au moins 15 jours avant la mise en place du dialogue social à distance.

La tenue de la réunion à distance doit permettre la loyauté de la négociation et la participation effective de l'ensemble des parties d'autant plus en cas d'engagement d'un vote qui est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a bien accès à des moyens techniques lui permettant de s'exprimer.

3.10.1

Participation à distance aux réunions paritaires

Durant les périodes d'état d'urgence sanitaire ou les périodes particulières et exceptionnelles décidées unanimement par l'ensemble des membres de la CPNEFP lors d'un vote en CPNEFP ou par déclaration des mandats par voie électronique, toutes les réunions de la CPNEFP, de façon dérogatoire, peuvent se tenir de manière distancielle.

Le système de visioconférence, choisi paritairement, facilitant les échanges et permettant notamment la reconnaissance des interlocuteurs au moins en début de réunion est privilégié.

Les partenaires sociaux de la branche veillent à ce que les mandats participants aux réunions soient équipés du matériel nécessaire à la connexion à distance, les mandats doivent pouvoir avoir un accès pratique au dispositif de communication à distance choisi et être guidés pour sa maîtrise.

Le dispositif technique mis en œuvre doit permettre de garantir l'identification des participants à la négociation et assurer au moins de manière continue et simultanée la retransmission du son et de l'image.

Il n'est pas admis que les réunions se tiennent avec une partie des participants en présentiel et une partie des participants à distance dans la mesure où les parties estiment que la loyauté des négociations ne peut être garantie.

Les partenaires sociaux choisissent de limiter la durée maximum d'une réunion paritaire à 3 heures consécutives.

3.10.2

Délai de convocation et documents préparatoires

Les mandatés sont convoqués par voie électronique par le biais d'un courriel adressé aux mandatés en fonction de l'agenda et l'ordre du jour décidés paritairement au moins 5 jours ouvrés avant le jour de la réunion et avec un maximum de documents préparatoires (les documents ne pouvant être remis en séance).

Les partenaires sociaux de la branche s'entendent pour faciliter les échanges par email entre deux réunions selon les sujets négociés.

Un compte rendu de la réunion est réalisé suivant les modalités habituelles au plus près de la fin de réunion pour permettre la confirmation des décisions.

3.10.3

Attestation de présence après la clôture de la réunion

En guise de signature de la feuille de présence comme il est d'usage en présentiel, chaque mandaté présent à la réunion confirme sa participation par retour de mail au secrétariat en fin de réunion d'après l'email transmis par le secrétariat après la clôture de la séance et, le cas échéant, avec la demande de confirmation des décisions prises.

3.10.4

Présidence de séance

Le président de séance veille ainsi à ce que les participants qui souhaitent prendre la parole puissent effectivement le faire.

La tenue de réunion à distance ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsque les mandatés ne prennent pas la parole, ils veillent à couper leur micro.

3.10.5

Vote en réunion à distance

S'il y a lieu de voter une motion, le président de séance veille à formuler distinctement la motion oralement et/ou par écrit via le système d'échanges que le dispositif technique peut proposer.

Le vote est prononcé oralement par chaque organisation représentée et confirmée par écrit soit via le dispositif technique en direct soit après la clôture de la séance. Dans un délai maximum de 2 jours ouvrés après la réunion, le secrétariat renvoie la feuille de présence à valider et les motions votées pour que chaque organisation représentée puisse confirmer son vote par retour d'email dans un délai maximum de 2 jours ouvrés aussi.

3.10.6

Temps passé en réunion à distance

Le temps passé dans chaque réunion à distance, comme pour les réunions en présentiel, est assimilé au temps de travail effectif et payé comme tel.

3.10.7

Autres modalités

Les parties rappellent que les modalités du dialogue social de la CCN non présentes dans ces articles continuent de s'appliquer.

Article 4

Absences et frais de déplacement

Les membres titulaires et suppléants de la C.P.N.E.-F.P. salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la Commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la C.P.N.E.-F.P. sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la Commission sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

Transport :

- Transports urbains ;
- Frais de parking ;

-
- Billet SNCF seconde classe ou tarif aérien au-delà de 500 kilomètres ;
 - Tarif du barème fiscal kilométrique pour un véhicule de 7 CV pour les trajets automobiles, dans la limite de 200 kilomètres aller-retour ;
 - Repas : 6 fois le minimum garanti⁽¹⁾ ;

(1) valeur du minimum garanti au 1^{er} juillet 2005 ; 3,11 €

Hébergement : 30 fois le minimum garanti⁽¹⁾ ;

(1) valeur du minimum garanti au 1^{er} juillet 2005 ; 3,11 €

Les personnes participant à un jury de C.Q.P. instaurés par la branche sont indemnisées dans les conditions ci-dessus.

Article 5 **Missions de la C.P.N.E.-F.P.**

Les missions et les attributions de la C.P.N.E.-F.P. sont, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la C.P.N.E.-F.P. serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la C.P.N.E.-F.P., notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la C.P.N.E.-F.P. de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation *quinquennale* (*Terme exclu de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.*) de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la C.P.N.E.-F.P. assurera les missions définies par les Accords Nationaux Interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la C.P.N.E.-F.P. jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La C.P.N.E.-F.P. sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la Région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La C.P.N.E.-F.P. procédera à l'élaboration des référentiels des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrats de professionnalisation. Ces C.Q.P. feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la C.P.N.E.-F.P. procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux de l'Éducation Nationale et de l'Emploi et de la Solidarité ;

-
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
 - des informations sur les actions de formation professionnelles continues (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant du FORCO, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) choisi par la branche.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord**

Cet accord entre en vigueur dès son dépôt auprès de la DDTEFP de Paris ; il est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la C.P.N.E.-F.P. et à toutes les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission paritaire nationale de négociation de la branche devra être réunie dans le délai d'un mois.

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

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 24 novembre au 8 décembre 2005. À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en cinq exemplaires originaux, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et au Conseil de Prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Avenant n° 3 du 4 avril 2008

[Étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct.]

Mod. par Avenant n° 4, 12 mars 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr.

Mod. par Avenant n° 5, 14 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Avenant n° 1, 22 mai 2025, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA.

Article 1

Mod. par Avenant n° 4, 12 mars 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr.

Mod. par Avenant n° 5, 14 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Avenant n° 1, 22 mai 2025, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

UNSA.

Les archives de la CPNE-FP sont domiciliées au 10 rue Audubon 75012 Paris, à compter du 1^{er} mars 2010, et librement consultables par tout membre de la CPNE-FP aux heures ouvrables des bureaux et sur demande formulée 48 heures à l'avance.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 1, 22 mai 2025, non étendu) Les archives de la CPNEFP sont domiciliées au 8 rue Chauveau Lagarde, 75008 Paris, à compter du 1^{er} juin 2025 et librement consultables par tout membre de la CPNE-FP aux heures ouvrables des bureaux sur demande formulées 48 à l'avance.

(Avenant n° 5, 14 mars 2024, étendu) La Commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPNE-FP.

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

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

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

À la mise en œuvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

L'adresse postale de la CPNE-FP est fixée au 10 rue Audubon 75012 Paris à compter du 12 mars 2010.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 1, 22 mai 2025, non étendu) L'adresse postale de la CPNEFP est fixée au 8 rue Chauveau Lagarde 75008 Paris à compter du 1^{er} juin 2025.

(Avenant n° 5, 14 mars 2024, étendu) Le secrétariat de la Commission assumera notamment les tâches suivantes :

- Envoi et réception des mails liés à la gestion de la CPNE-FP depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat,
- Envoi des convocations aux réunions,
- Rédaction et envoi des Relevés de positions et de décisions,
- Coordination avec les intervenants extérieurs, dont l'OPCO et les Centres de formation,
- Traitement des courriers postaux (demande de reclassement, procédure d'habilitation)...
- Coordination avec le secrétariat de l'ADPOLD.

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

- L'organisation des examens,
- L'impression des diplômes,
- La Coordination avec le SILMO pour l'organisation de la cérémonie de remise des diplômes,
- Communication à la presse professionnelle des résultats du CQP «Opticien Spécialisé».

Ces tâches pourront être évolutives.

Article 2

Cet avenant annule et remplace l'article 2 de l'avenant n° 2 en date du 8 février 2007.

Article 3

Le texte présent est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 4 avril 2008 au 21 mai 2008. À l'expiration de la période d'opposition de quinze jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère chargé du travail. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Annexe VII - Formation professionnelle

Mod. par Avenant du 12 juill. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant 14 sept. 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV.

Préambule

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1^o Les actions de formation ;

2^o Les bilans de compétences ;

3^o Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;

4^o Les actions de formation par apprentissage.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage consacrée par la loi du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a profondément modifié les dispositifs, les financements et le rôle des acteurs en matière de formation. Les partenaires sociaux de l'optique lunetterie souhaitent par le présent avenant adapter leur politique de formation pour la branche à cette nouvelle configuration et à ses opportunités.

Cet avenant a pour dessein de présenter et d'améliorer les dispositions du code du travail en matière de formation professionnelle, en vue de soutenir les employeurs dans la gestion des ressources humaines, et les alternants et salariés dans la conduite de leur parcours professionnel.

Les défis sont en effet importants dans la branche. Le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la pro-

tection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

La branche présente en outre des enjeux permanents en matière d'emploi et de formation, tels que l'attractivité de ses métiers, la fidélisation de ses professionnels, la qualification de ses salariés pour garantir la santé de ses clients et la qualité de service, le développement de leur employabilité et la facilitation de leur parcours professionnel, le renouvellement des générations, etc.

Dans ce contexte l'accès à la compétence et à la qualification, puis sa reconnaissance, se présentent comme des enjeux fondamentaux pour la branche, que le présent avenant se fixe pour but de relever. Les partenaires sociaux représentatifs, en fonction des objectifs présentés ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- Anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs impacts sur les métiers ;
- Adapter et maintenir les salariés dans l'emploi ;
- Développer les compétences du plus grand nombre de salariés, par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Maintenir et développer la formation ;
- Faire valider les acquis de l'expérience professionnelle des salariés ;
- Préparer les jeunes et les demandeurs d'emploi aux métiers, notamment par le biais de la formation en alternance dont l'apprentissage;
- Favoriser, dans l'accès à la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'adaptation des salariés handicapés à un poste de travail par une formation adéquate.

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux représentatifs conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord annule et remplace :

- L'article 11 de la convention collective
- Le protocole d'accord du 6 juin 1994 relatif à l'adhésion au FORCO
- L'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle
- L'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
- L'avenant n° 1 du 3 mars 2009 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle
- L'avenant du 31 mars 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire à la formation professionnelle
- L'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
- L'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Cet accord créé une annexe VII à la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail intitulée «Formation professionnelle».

L'insertion professionnelle par l'alternance

Préambule : Objectifs de l'insertion professionnelle par l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement l'insertion par l'alternance, car ce dispositif est particulièrement adapté à l'importante problématique de recrutement de profils qualifiés dans les entreprises de l'optique-lunetterie. En effet il permet à la fois l'accès des personnes éligibles à des diplômes et titres adaptés aux besoins des emplois, et de compléter cette formation par l'acquisition de savoir-faire professionnels au sein des entreprises. Il favorise en outre la motivation de ces personnes à rejoindre les entreprises de la branche, grâce à la découverte précoce de cette activité économique et à la reconnaissance professionnelle qu'ils y trouvent.

Article 1

Contrat d'apprentissage

Article 1.1

Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner aux jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une forme de formation alternée associant :

1. Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur;
2. Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 1.2

Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge peut être abaissé à 15 ans au moins, pour les jeunes qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dans les cas suivants, à la condition qu'il ne s'écoule pas plus d'une année entre les deux contrats :

- Le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau supérieur de diplôme,
- Il y a eu rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
- L'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme,
- L'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau.

Article 1.3

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans le deuxième cas, il débute par une «période d'apprentissage» pendant laquelle il est régi par les mêmes règles que celles du contrat d'apprentissage à durée limitée. Par simplification on emploie ici le terme de «contrat d'apprentissage» dans les deux cas.

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. La durée est celle du cycle de formation, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. La durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à la durée de la formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fait alors l'objet d'une convention tripartite entre le centre de formation d'apprentis, l'employeur et l'apprenti.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Enfin la durée peut être prolongée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, dans la cadre d'une prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage selon les stipulations de l'article L 6222-11 du code du travail. En particulier, l'employeur, dont l'ouvrier ou employé l'apprenti arrive en fin de contrat d'apprentissage sans avoir satisfait aux épreuves du CAP, permettra à celui-ci de suivre pendant 1 année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail. Dans le cas de changement d'employeur, prévu au 2^e alinéa de l'article précité, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son nouvel employeur lors de son recrutement. *L'absence non motivée aux cours précités entraînera automatiquement le retrait de cet avantage (phrase exclue de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin).*

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les partenaires sociaux décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

Article 1.4 Rémunération de l'apprenti

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat est fixé à :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC (*)	100 % du SMIC (*)
2 ^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC (*)	
3 ^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC (*)	
(*) ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage				

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du SMIC, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du SMIC.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du Brevet de technicien supérieur Opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche Opticien Spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 1.5 Obligations de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Outre les dispositions légales (6^e partie, livre II du code du travail), il est convenu que lors du recrutement d'un apprenti, celui-ci, ses parents ou son tuteur légal, s'il s'agit d'un mineur, seront informés par l'employeur des conditions légales de l'exercice de la profession d'opticien lunetier détaillant, des connaissances nécessaires, des diplômes et titres exigés pour l'accès aux différents emplois de la branche professionnelle.

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

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre préparé.

Article 1.6 Financement

Les partenaires sociaux entendent soutenir le financement des contrats d'apprentissage en fixant des niveaux de prise en charge, en fonction du domaine d'activité du titre ou de diplôme visé, qui soient en adéquation avec les besoins en emplois de la branche.

Ils pourront le cas échéant encourager l'opérateur de compétences à prendre en charge :

- Les dépenses d'investissement des centres de formation visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ;
- Des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Des frais de premier équipement pédagogique ;
- Les dépenses de formation du tuteur ou du maître d'apprentissage et l'exercice de leur fonction tutorale.

Article 1.7

Communication

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir les métiers de la branche, les formations permettant d'y accéder et les dispositifs d'insertion mobilisables, dont l'apprentissage.

Pour ce faire ils pourront le cas échéant mobiliser les possibilités de la convention-cadre de coopération qui peut être conclue entre l'État et l'opérateur de compétences, définissant les conditions de la participation de ce dernier à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

Article 2

Contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant 14 sept. 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 2.1

Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- Un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail,
- Un certificat de qualification professionnelle de la branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation associe en alternance :

- Des enseignements dispensés dans des organismes de formation ou dans le service de formation de l'entreprise,
- L'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Article 2.2

Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation bénéficient :

1^o aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale,

2^o aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,

3^o aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 2.3

Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- Le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification pour cause : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- Il a obtenu la qualification et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

L'action de professionnalisation, correspondant à la durée du contrat en CDD ou de la période concernée en début de contrat en CDI (sa première phase en alternance), dure de 6 à 12 mois.

Cette action de professionnalisation peut être allongée dans deux cadres distincts :

a) Jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- Les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

- Les personnes de tout âge inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- Les bénéficiaires des aides mentionnées au 3^o de l'article 2.2.

b) Jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification relève des dérogations du présent accord de branche, à savoir :

- Les diplômes et titres enregistrés au RNCP,
- Les titres enregistrés au RNCP par la branche de l'optique-lunetterie.

Au sein de cette action de professionnalisation, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent accord porte au-delà de 25 % cette durée pour certaines catégories de bénéficiaires, qui sont ceux de la dérogation à 36 mois ou de celle à 24 mois précitées.

(Avenant 14 sept. 2023, étendu) Si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale. L'opérateur de compétences poursuit la prise en charge des actions précitées, selon des modalités identiques de financement ainsi que pour le certificat de qualification professionnelle opticien spécialisé.

Article 2.4 **Rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par le bénéficiaire pendant le contrat est fixé à :

Diplôme ou titre non professionnel : Titre ou diplôme professionnel :	de niveau 4 (bac, ex IV) inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux égal ou supérieur au niveau 4 (Bac, ex IV)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
de 21 ans à 25 ans inclus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
De 26 ans ou plus	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Conformément à la réglementation, le bénéfice de la tranche d'âge de 21 à 25 ans inclus s'applique au premier jour du mois qui suit la date d'anniversaire.

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du SMIC, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du SMIC.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du Brevet de technicien supérieur Opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche Opticien Spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Article 2.5 **Obligations de l'employeur**

L'employeur s'engage à assurer une formation au bénéficiaire et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.

L'employeur désigne pour chaque bénéficiaire un tuteur chargé de l'accompagner, selon les modalités définies dans l'article 3 « maître d'apprentissage et tuteur » du présent accord.

Il respecte l'ensemble des modalités administratives en vigueur, et en particulier la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.6 **Financement**

La CPNE-FP de la branche optique-lunetterie définit les niveaux de prise en charge du contrat de professionnalisation pris en charge par l'OPCO, dans le respect des contraintes réglementaires en la matière. L'information sur les critères de prise en charge de la branche optique lunetterie est diffusée par l'OPCO, notamment par le biais de son

site Internet et de ses conseillers.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 2.7

Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire. Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 3

Maître d'apprentissage et tuteur

Le maître d'apprentissage se rapporte au contrat d'apprentissage. Le tuteur se rapporte dans cet article tant au contrat de professionnalisation qu'à la reconversion et promotion par l'alternance (ProA).

Article 3.1

Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés ou à la qualification visée, en liaison avec le centre de formation.

Ses missions, assurées pendant le temps de travail, sont en particulier les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les alternants ;
- Organiser l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance qu'elles accordent aux conditions d'accueil et de formation des alternants dans la branche, car elles sont essentielles à son attractivité et à la haute qualification de ses professionnels.

Article 3.2

Désignation du maître d'apprentissage et du tuteur

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction même si son statut est celui de travailleur non salarié, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le conjoint collaborateur peut en outre être désigné maître d'apprentissage.

La fonction tutorale de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1^o Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2^o Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un tuteur, les personnes désignées dans le 2^o ci-dessus.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de ProA. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 3.3

Formation du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à en favoriser la certification. Elles signalent en particulier :

- La certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail, créée par l'arrêté du 17 décembre 2018 (enregistrée au répertoire spécifique sous le numéro RS4433),
- Le certificat de compétences professionnelle interbranches «Tutorat en entreprise» portée par plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS2094 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail),
- Le certificat de compétences en entreprise (CCE) «Exercer le rôle de tuteur en entreprise» porté par l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS91 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail),
- Et tout autre certification relative au tutorat ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds horaires et des durées maximales réglementaires.

Il est fortement recommandé que le maître d'apprentissage ou le tuteur ait bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une formation relative à cette fonction ; et que cette formation soit renouvelée tous les cinq ans si le maître d'apprentissage ou le tuteur le demande. Cette recommandation ne s'applique pas si le maître d'apprentissage ou le tuteur a effectivement exercé la fonction tutorale sur cette période, pour une durée au moins égale à la durée minimale légale du cas général du contrat ou de la ProA.

La CPNE-FP se réserve le droit de déterminer les critères d'éligibilité de ces formations relatives au tutorat.

Article 3.4

Exercice de la fonction tutorale du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage et au tuteur de libérer sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation. L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale (dite EFT) du tuteur et du maître d'apprentissage selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds mensuels et des durées maximales réglementaires.

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

Article 4

Autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser, au-delà des contrats en alternance, plusieurs dispositifs aidant à l'insertion dans les emplois de leur organisation, ou permettant une mise en situation professionnelle de salariés externes, de demandeurs d'emploi, d'élèves et d'étudiants.

Article 4.1

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

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

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

Article 4.2

Contrat unique d'insertion - Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chô-

meurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

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

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les départements d'outremer (Dom) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Article 4.3

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

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

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

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

Article 4.4

Stage et période de formation en milieu professionnel

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

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

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

Lorsque leur durée est supérieure à deux mois, ils font l'objet d'une gratification versée mensuellement, dans les conditions réglementaires ou conventionnelles.

La formation des salariés à l'initiative de l'employeur

Article 5

Plan de développement des compétences (PDC)

Article 5.1

Objet du plan

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

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- Adaptation au poste de travail,
 - Maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,
 - Participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme,
 - Formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,
 - Formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.
- L'action de formation se définit par un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Deux modalités particulières sont désormais possibles :

- Actions réalisées en tout ou partie à distance, avec nécessité d'une assistance technique et pédagogique, d'une information du bénéficiaire sur les activités à effectuer à distance et sur leur durée moyenne, d'évaluations ;
- Actions de formation en situation de travail (FEST), avec nécessité d'une analyse de l'activité de travail, la désignation d'un formateur exerçant une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives, des évaluations des acquis.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

Article 5.2

Bénéficiaires du PDC

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, dont le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 5.3

Obligations de l'employeur en matière de PDC

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences, dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers des compétences.

Article 6

Développement Professionnel Continu (DPC)

Le Développement Professionnel Continu (DPC) est un dispositif de formation initié par la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de Modernisation du système de Santé en 2016. Il est dédié aux professionnels de santé de France (au sens du Code de Santé Publique, chapitre IV).

Le DPC est un dispositif de formation réglementé, qui impose à chaque professionnel de santé de suivre un parcours de DPC pour remplir son obligation triennale, tout au long de son exercice professionnel.

Article 7

Reconversion ou la promotion par l'alternance, dite «Pro-A»

Article 7.1

Objet de ce dispositif

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation mais aussi par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du code du travail, tel que le stipule l'article L. 6324-1.

Article 7.2

Publics éligibles

Les partenaires sociaux retiennent sans restriction l'ensemble des publics définis par le code du travail pour ce dispositif. Pour mémoire ce sont, à date de signature du présent avenant :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Les salariés placés en position d'activité partielle.

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une «Pro-A» est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 7.3

Certifications visées

En vertu de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent avenant définit la liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche à la reconversion ou promotion par alternance. Les partenaires sociaux dressent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble de ces certifications respectent des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En effet, les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, l'observatoire prospectif du commerce, avec le soutien de l'opérateur de compétences, confirment que le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de la profession d'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité ...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat ...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence ...).

Ces fortes mutations, induisant une exigence renforcée de compétences pointues et une évolution très rapide de ces dernières, combiné avec un développement d'une plus forte polyvalence dans les magasins d'optique, expose les salariés à une obsolescence de leurs compétences. Ce phénomène est présent dans les 4 principaux champs d'activité de l'optique lunetterie.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de santé sont :

- Élargissement du champ d'intervention de l'opticien-lunetier en santé ;
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes ...) et des produits (design et technologie) ;
- Renforcement des exigences réglementaires (conditions d'exercice de la profession, obligations de développement personnel continu, certification qualité) ;
- Évolution vers une diversification de l'offre de santé regroupant différents professionnels de santé (orthoptiste, audioprothésiste ...).

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de vente-conseil sont :

- Développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes ...) et des produits (design et technologie) ;
- Intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer, de s'adapter aux besoins des clients, aux évolutions technologiques et réglementaires.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités en atelier sont :

- Télé-détourage des verres à distance par les fournisseurs/ fabricants de verres (verres livrés prétaillés au magasin) ;
- Externalisation d'une partie des activités de montage vers des ateliers de montage ou soustraitance ;
- Complexification des montages réalisés en magasin.

Les évolutions des activités dans le champ activités de gestion sont :

- Évolutions permanentes du cadre légal et réglementaire ;
- Développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes ...) et des produits (design et technologie) ;
- Intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer/ s'adapter aux besoins des clients/ patients, aux évolutions technologiques et réglementaires ... ;
- Évolution du cadre de la prise en charge de l'optique.

Pour relever le défi de ces mutations, les partenaires sociaux décident en conséquence de rendre éligibles les certifications suivantes :

- *(Certification exclue de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin)* BEP optique lunetterie (niveau 3, code RNCP9811) ;
- Bac pro optique lunetterie (niveau 4, code RNCP9295) ;
- Titre Assistant technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP34641) ;
- *(Certification exclue de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin)* Bac pro commerce (niveau 4, code RNCP759) ;
- Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial (niveau 4, code RNCP32208) ;
- TP technicien en montage et vente d'optique-lunetterie (niveau 4, code RNCP22279) ;
- Brevet de technicien supérieur opticien lunetier (niveau 5, code RNCP1084), diplôme par excellence de la profession, régulièrement remis à jour en fonction des mutations, et nécessaires à l'exercice de la profession d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du code de la santé publique) ;
- BTS management commercial opérationnel (niveau 5, code RNCP34031) ;
- *(Certification exclue de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin)* Titre opticien spécialisé, certification de la

branche optique-lunetterie (niveau 6), dès son enregistrement au RNCP ;

- (Certification exclue de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin) Titre responsable du commerce en optique (niveau 6, code RNCP28132) ;
- Licence professionnelle - optique professionnelle (niveau 6, code RNCP30157) ;
- Licence gestion des organisations spécialisation opticien, responsable de magasin d'optique, de certificateur Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) (niveau 6, code RNCP24425) ;
- Master ingénierie de la santé (niveau 7, code RNCP34075) ;
- Expert en sciences de la vision (niveau 7, code RNCP29838) ;

Et pour mémoire :

- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) (fiche RS 2203) ;
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En effet l'article L. 6324-3 précise que la reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le recours par les salariés de la branche à ces certifications professionnelles est avéré, comme le montrent les prises en charges de l'organisme paritaire collecteur agréé. Elles ont permis d'ouvrir à ces salariés des perspectives très favorables de reconversion et de mobilité professionnelle.

Article 7.4 **Durée**

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

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la «Pro-A» peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, elle peut être par ailleurs allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Les partenaires sociaux conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont tous les publics définis à l'article 2.2 du présent avenant, dont la certification préparée exige une durée d'action supérieure à 12 mois.

La durée des actions et des enseignements au sein de la «Pro-A»

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la «Pro-A». Cette disposition ne s'applique pas lorsque la «Pro-A» vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, que sont ceux :

- soit bénéficiant de la dérogation à 36 mois
- soit qui visent des certifications listées dans l'Article 7.3 du présent accord.

Article 7.5 **Prise en charge**

L'opérateur de compétences prend en charge, au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge globale de l'ensemble des frais pédagogiques et annexes engagés dans ce cadre.

Le présent accord prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complé-

ment la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences au titre de la même section financière et dans les conditions déterminées par décret.

Article 7.6 **Statut du bénéficiaire**

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «Pro-A» (art. L. 6324-6). Les actions de la «Pro-A» peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 63248). Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6324-9).

Article 7.7 **Tutorat**

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

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

Mod. par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV.

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

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

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

La rémunération moyenne des 12 derniers mois comprend les primes et tout éventuel rappel de salaire exception faite des primes exceptionnelles et de toute prime, dont le salarié, en raison de sa nature, conserverait le bénéfice pendant la période d'apprentissage.

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

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

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié. Afin de prendre en compte l'expérience en optique antérieure à la période d'apprentissage, tout salarié justifiant d'une activité ininterrompue en optique d'au moins 3 ans chez le même employeur et précédant immédiatement un contrat d'apprentissage conclu dans le cadre d'une suspension de son CDI sera positionné, le mois suivant l'obtention du BTS Opticien Lunetier, au niveau B de la classification pour la filière santé.

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

Article 9 **Compte personnel de formation coconstruit**

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

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

La formation des salariés à leur propre initiative

Article 10 Compte personnel de formation

Article 10.1 Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

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

Article 10.2 Bénéficiaires du CPF

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

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

Article 10.3 Alimentation du CPF

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

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

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

Article 10.4 Abondements complémentaires du CPF

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

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

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

- L'abondement correctif de 3 000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- L'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat

de travail;

- L'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 10.5

Mobilisation du CPF

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

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

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

Article 11

Projet de transition professionnelle

Article 11.1

Objet du PTP

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

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

Article 11.2

Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté à la date entrée en formation :

- Pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle,
- Pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 11.3

Mobilisation du PTP

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

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

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

Les dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance

Préambule : Objectifs de ces dispositifs

Ces dispositifs permettent d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, interne ou externe à l'entreprise, en les aidant notamment à faire le bilan de leur situation, en les assistant dans l'éclairage de leurs perspectives et le montage de leur projet, en reconnaissant officiellement leurs compétences.

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

Article 12.1 **Entretien professionnel**

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

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

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

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

- De la liste des points qui seront abordés au cours de l'entretien;
- Des dispositifs de formation, d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance auxquels les salariés de la branche peuvent recourir, sous la forme par exemple des supports de communication pédagogique disponibles sur le site de l'OPCO.

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

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel ;
- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification;
- Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ; l'indication de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'au CPF et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus, dont les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- Les conditions de réalisation de la formation et leurs aménagements possibles en application des dispositions sur le hors temps de travail.

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

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

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

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

- 0^o bénéficié des entretiens professionnels prévus;
- 1^o suivi au moins une action de formation ;
- 2^o acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3^o bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5^e tiret de l'article 5.1).

Objet du PDC), son CPF est abondé selon des conditions réglementaires (cf. premier tiret de l'Article 12.4. Abondements complémentaires du CPF).

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

Article 13 **Bilan de compétences**

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

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

- En préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- Une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- Une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

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

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

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

Article 14 **Conseil en évolution professionnelle (CÉP)**

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

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

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Une Mission locale
- Cap emploi
- Un opérateur choisi par France Compétences

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

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

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

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

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la validation de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au Répertoire national des certifications profession-

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

La VAE se déroule en 3 étapes :

- Recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée.
- Accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : un module de base comportant une aide méthodologique à la description de l'expérience, à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ou la mise en situation professionnelle ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire. Selon les cas cet accompagnement peut être notamment pris en charge par le salarié, par son employeur sur le plan de développement des compétences ou la ProA, par son compte personnel de formation. Il peut faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures.
- Évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées, reliés aux contenus des référentiels de la certification visée ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme certificateur ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

L'égalité d'accès à la formation

Article 16

Égalité d'accès entre les femmes et les hommes

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

Ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

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

Article 17

Égalité d'accès des personnes handicapées et assimilées

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

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

La branche de l'optique-lunetterie a défini de telles actions au niveau conventionnel, précisées dans l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 18

Principe de non-discrimination en matière de formation

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de distribution d'actions de formation et de qualification, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

Article 19

Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Ces mandataires peuvent faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement grâce à la «certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical» enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette certification est constituée de 6 domaines de compétences transférables, dénommés «certificats de compétences professionnelles (CCP)», accessibles unitairement par section d'examen auprès des centres AFPA agréés. Ces CCP permettent de certifier les compétences correspondantes et d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de titres professionnels enregistrés au RNCP.

Les actions nécessaires à l'obtention de la certification, notamment celles de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La politique de certification

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie renforcent leur implication dans ce domaine, notamment en saisissant les différentes possibilités que leur offre la législation et la réglementation.

Article 20

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

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques de l'optique lunetterie, ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, dont l'OPCO a pour mission.

Article 21

Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les inspecteurs ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et d'experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Les experts de la branche professionnelle de l'optique lunetterie sont désignés, suite notamment aux demandes des recteurs d'académie, par la CPNE-FP pour une durée de 5 ans. Ces experts ne doivent pas exercer de fonction dans un CFA ni être membre d'une de leurs instances, la CPNE-FP devant être en mesure de l'attester.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Les personnes chargées du contrôle peuvent se faire communiquer par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle. Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent.

Article 22

Certifications de la branche

Les partenaires sociaux poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche de l'optique lunetterie. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- Faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- Développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- Reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- Favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP, visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et

relative à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le processus de création ou de modification significative d'une certification de la branche, sous l'égide de la CPNE-FP, peut comprendre notamment, suivant les cas :

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

Les instances paritaires impliquées dans la formation

Article 23

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

Cette commission est chargée en particulier de la politique de la formation professionnelle de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses missions sont décrites dans l'annexe VI de la convention collective.

Article 24

Section paritaire professionnelle (SPP)

Composée de représentants des employeurs et des salariés de la branche, la SPP de l'optique lunetterie propose au Conseil d'Administration de l'OPCO dont dépend la branche les conditions de prise en charge financières des formations prioritaires par la CPNEFP de la branche au titre de l'alternance, à travers le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 25

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 25.1

Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux assurent la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les métiers exercés dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les besoins en qualification, en compétences et en formation. Les partenaires sociaux ont recours à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

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

Article 25.2.

Désignation de l'observatoire prospectif du commerce

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

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des branches professionnelles réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la production de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des branches professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des changements économiques et technologiques sur les organisations et la gestion

des compétences des salariés. Les productions de l'Observatoire sont notamment les «Panoramas de branche», les «Repères et tendances», les «Cartographies des métiers», les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance...), sectorielles et territoriales.

Article 25.3

Fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire formalise auprès de l'observatoire ses attentes, au travers d'un cahier des charges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

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

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

Le responsable de l'observatoire peut être invité aux réunions du comité de pilotage.

Article 26

Rôle des instances représentatives du personnel dans les entreprises, en matière de formation

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler quelques points clés en matière d'information, de consultation et de négociation au sein des entreprises en matière de formation.

Article 26.1

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

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

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

Article 26.2

Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises communautaires ayant une entreprise ou un établissement d'au moins 150 salariés en France) et/ou dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur trois thématiques : la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers (Inclue dans la négociation EPQVT). Chacune de ces négociations s'appuie sur chacune des 3 consultations du CSE. La GEPP doit s'articuler avec la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

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

- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation;
- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation;
- La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

La prise en charge de la formation professionnelle

Article 27

Participation financière des entreprises au développement de la formation

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés et au financement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par le biais de contributions exprimées en pourcentage de leur masse salariale.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de mettre en place par avenant une contribution conventionnelle si un tel besoin devait apparaître à l'avenir.

Article 28

Opérateur de compétences

Article 28.1

Désignation

Les partenaires sociaux rappellent la désignation de l'Opcommerce comme opérateur de compétences.

Article 28.2

Fixation des niveaux de prise en charge des actions

L'opérateur de compétences assure le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche. France compétences est chargée d'émettre des recommandations sur les niveaux et les règles de ces prises en charge.

L'opérateur de compétences précise les règles de prise en charge des actions pour les autres dispositifs sous sa responsabilité, dont le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, la promotion et reconversion par l'alternance, le soutien aux tuteurs et maîtres d'apprentissage, etc., dans le respect des règles réglementaires et en tenant compte des orientations souhaitées par les branches.

Article 28.3

Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l'Opcommerce de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à l'Opcommerce de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur.

En fonction des orientations souhaitées par la branche, le Conseil d'Administration de l'Opcommerce détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opcommerce.

La vie de l'accord

Article 29

Suivi de l'accord

Le présent accord est suivi selon les modalités réglementaires en vigueur.

Article 30

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 31

Signature, notification, dépôt, extension

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 2022 inclus. À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente,

en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

SALAIRES

(Voir Annexe II)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Priorités et objectifs de la formation professionnelle Accord du 28 novembre 1994

[Étendu par arrêté du 24 octobre 1995, JO 4 novembre 1995 modifié par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996]

(Abrogé par Avenant 12 juill. 2022 : voir Annexe VII)

(Dénoncé par l'UDO par lettre du 30 sept. 2015)⁽¹⁾

(1) Lettre Recommandée avec A.R. n° 1A 112 400 07841

Objet : dépôt de la dénonciation de l'accord du 28 novembre 1994 sur les priorités et objectifs de la formation professionnelle dans la branche optique-lunetterie

Madame, monsieur,

Succédant aux droits de l'UNSO, nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-2 du code du travail, le courrier de dénonciation de l'accord de branche du 28 novembre 1994 sur les priorités et objectifs de la formation professionnelle conclu au sein de notre branche professionnelle.

Nous vous prie de croire, Madame, monsieur, en l'expression de notre considération distinguée.

Présidente

Considérant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992,

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle,

Considérant l'Accord National Professionnel du 17 novembre 1993 portant création du FORCO,

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991,

Considérant le décret pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

les parties signataires du présent accord conviennent des orientations et dispositions suivantes :

Article 1 Adhésion au FORCO

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'Accord du 17 novembre 1993 "portant création du Fonds d'Assurance Formation des entreprises relevant du secteur du commerce", dénommé FORCO.

Cette adhésion donne qualité à l'U.N.S.O.F. (voir en annexe I la liste des Organisations Professionnelles qu'elle représente) de membre actif du FORCO, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord du 17 novembre 1993. En application des dispositions de l'article 3 de l'Accord susvisé, les parties signataires conviennent de demander leur intégration dans la section professionnelle propre aux branches professionnelles des Biens d'Équipements de la Personne et, dans ce cadre, demandent que soit assurée une gestion autonome des contributions versées par les entreprises relevant du champ du présent Accord.

Article 2 Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de Optique-Lunetterie de Détail, référencées sous les codes N.A.F.524 T, ont qualité de membres associés du FORCO, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord du 17 novembre 1993.

Article 3 Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.)

Les parties signataires conviennent d'examiner ultérieurement les conditions de mise en place d'une C.P.N.E.

En l'attente du fonctionnement de cette instance, ils donnent mandat au Groupe Technique Paritaire (G.T.P.), mis en place par le FORCO et chargé du suivi de la section correspondant au présent accord, d'assurer les fonctions de ladite instance.

Article 4 Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et profes-

sionnelle.

À cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis⁽¹⁾

(1) Déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise, à défaut de la mise en oeuvre des dispositions contenues dans la lettre paritaire visant à substituer lesdites exonérations par une prime forfaitaire dont le montant serait fixé en fonction du temps de présence de l'apprenti en Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2% à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.), elle verse la totalité ou le solde au FORCO.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement au FORCO, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.).

Les fonds collectés par le FORCO et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires du FORCO, en fonction du nombre d'heures de formation dispensées à chacun de ces apprentis.

Dans cette perspective, chaque C.F.A. qui demandera à bénéficier de dotations, présentera au Conseil d'Administration du FORCO des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

Les parties signataires sont informées chaque année de l'identité des C.F.A. ayant bénéficié de dotations du FORCO ainsi que des sommes versées à chacun d'eux.

Article 5

Des contrats d'insertion en alternance

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de vingt six ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de deux jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

Dans cette perspective, elles demandent à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C.P.N.E.) dont elles relèvent, de procéder, en liaison avec les instances compétentes du FORCO, à l'élaboration de Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

S'agissant de la préparation de diplômes technologiques ou professionnels par la voie du contrat de qualification, les parties signataires donnent mandat à la C.P.N.E. compétente, de procéder, en liaison avec les instances compétentes du FORCO, à un examen des besoins en qualification des entreprises et en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel qui pourront faire l'objet d'une

préparation dans le cadre du contrat de qualification.

Cette liste fera l'objet d'une mise à jour annuelle, lors d'une réunion de la C.P.N.E. compétente, qui se tiendra au cours du premier semestre de chaque année.

Les parties signataires donnent mandat aux instances compétentes du FORCO, pour définir les conditions dans lesquelles les contrats d'adaptation conclus à durée indéterminée, pourront donner lieu à des formations dont la durée pourra être supérieure à 200 heures.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent au FORCO, avant le 1^{er} mars de l'année suivante, celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4% du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- 0,1% du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Les parties signataires conviennent que les fonds versés par les entreprises au titre de contrats en alternance sont affectés à la prise en charge des actions d'orientation active ou de formation, attachées à ces contrats, mais aussi au financement des actions de formation des tuteurs *et des bilans de compétences réalisés pour des jeunes bénéficiaires de ces contrats.*

Article 6

Du capital de temps de formation

Les parties signataires conviennent de la mise en oeuvre du principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord.

Elles rappellent que le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Conformément aux dispositions de l'article 40-12 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par son avenant du 5 juillet 1994, les parties signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre du capital temps formation suivantes :

- sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :
 - les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel,
 - les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mises en place dans l'entreprise,
 - les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation d'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation,
 - les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.
- la durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 40 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, sous réserve que ces derniers soient répartis sur un ou deux plans de formation annuels de l'entreprise.
- compte tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation, est fixée à un an de présence dans l'entreprise sans que soit prise en compte, pour le calcul de cette ancienneté, la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation.
- la durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivie au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation. Cette durée est portée à cinq ans, lorsque la formation suivie au titre du capital de temps de formation a été d'une durée supérieure à un an ou 1200 heures, dans le cadre d'un cycle complet de formation.
- le salarié bénéficiaire d'actions de formation conduites en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser avec son consentement une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25% de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas

échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2% du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée dépasse 2% du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation, peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de deux salariés.

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du FORCO une demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes du FORCO, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié son accord ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital temps de formation.

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent au FORCO une contribution égale à 0,1% du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Article 7

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer des programmes triennaux de formation qui favorisent une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications et qui prennent en compte les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation de travail, ainsi que de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur le programme triennal au cours de l'une des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise au cours desquelles sont examinés le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation au titre du plan de formation de l'année en cours, ainsi que les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser au FORCO un minimum de 10% de leur obligation légale au titre du plan de formation, ainsi que la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par le FORCO de toute dépense liée à la réalisation d'actions de formation conduites dans le cadre de son plan de formation, sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur ; cette prise en charge peut porter sur le coût pédagogique de ces actions de formation, sur les frais de déplacement et d'hébergement en fonction des critères définis par le FORCO, ainsi que sur les salaires et les charges sociales légales et conventionnelles afférents à ces actions.

Article 8

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser au FORCO l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, incluant le capital de temps de formation.

Cette contribution égale à 0,15% du montant des salaires de l'année de référence ne peut être inférieure à 250 francs par entreprise.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

La C.P.N.E. définira, en liaison avec les instances compétentes du FORCO, les priorités de formation définies pour

ces entreprises ainsi que les orientations de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, ainsi que les orientations et les critères de prise en charge définis par le FORCO, sont portées à la connaissance des entreprises.

Les parties signataires s'attacheront à rechercher les moyens de formation propres à répondre aux contraintes des entreprises et des salariés visés au présent article.

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; son application fera l'objet d'un examen conduit par les signataires au minimum tous les 3 ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe I

Liste des organisations professionnelles représentées par l'U.N.S.O.F.

Le syndicat national des adaptateurs et distributeurs d'optique de contact (S.N.A.D.O.C.).

Le syndicat des opticiens français indépendants (S.O.F.I.).

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 21 avril 2005

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature]

(Abrogé par Avenant 12 juill. 2022 : voir Annexe VII)

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2009, étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 22 avr. 2021, étendu par arr. 9 août 2021, JO 13 août, applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF, ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

FEC UNSA.

Objet

Le présent accord a pour objet d'améliorer dans l'Optique-Lunetterie de détail, les dispositions des Accords Nationaux Interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Champ d'application

Cet accord s'applique, sur l'ensemble du territoire français y compris les D.O.M., aux salariés et aux employeurs de toutes catégories de magasins, ateliers et bureaux dépendant des entreprises spécialisées d'Optique-Lunetterie de détail (à titre indicatif et non exhaustif, est compris dans le champ d'application du présent accord le code NAF

52.4T, à l'exclusion des entreprises de photographies).

Portée de l'accord

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

Dans cette hypothèse lesdits accords seront soumis au Comité de suivi, créé par le présent accord, qui appréciera si les dispositions dérogatoires envisagées sont effectivement plus favorables.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche d'Optique-Lunetterie de Détail conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle, afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Les discussions, notamment en C.P.N.E.-F.P., ont fait ressortir que le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation (constitue un enjeu majeur, qui plus est dans une profession de santé réglementée, et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- Anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs impacts sur les métiers ;
- Adapter et maintenir les salariés dans l'emploi ;
- Développer les compétences du plus grand nombre de salariés, par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Maintenir et développer la formation au travers de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- Faire valider les acquis de l'expérience professionnelle des salariés ;
- Préparer les jeunes aux métiers ;
- Maîtriser l'offre de formation ;
- Favoriser, dans l'accès à la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'adaptation des salariés handicapés à un poste de travail par une formation adéquate.

Les signataires du présent accord recommandent de donner aux instances représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation, ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Ils encouragent la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle avec pour objectifs de :

- Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
 - du congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise.
- Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle par les salariés, plus particulièrement les jeunes, les demandeurs d'emploi, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Il est aussi rappelé que :

- le salarié doit être acteur de son évolution professionnelle : pour ce faire, l'information et l'orientation doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. D'où, notamment, la création par l'accord national interprofessionnel de l'entretien professionnel et d'un « passeport formation ».
- les agents de maîtrise ou cadres, ayant en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans ce dispositif. En conséquence, ils devront pouvoir assurer leur rôle notamment par une information sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience, et une formation à la conduite des entretiens professionnels.

Chapitre I

Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1-1 **Objectifs et Missions**

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs, sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les métiers exercés dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les besoins en qualification, en compétence et en formation.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette structure devront permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord. Pour ce faire, trois types de production sont attendus :

- Le tableau de bord : il présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles ;
- Les études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers. Elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;
- Les études ponctuelles : en fonction de l'actualité, des études ponctuelles pourront être confiées à l'Observatoire prospectif.

Article 1-2 **Désignation de l'Observatoire prospectif du commerce**

Les signataires décident de confier ces missions à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein du FORCO.

Article 1-3 **Fonctionnement du Comité de pilotage paritaire**

Un Comité de pilotage paritaire est donc mis en place dès la signature du présent accord : il formalise auprès de l'Observatoire ses attentes, au travers d'un cahier des charges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

La C.P.N.E.-F.P. assurera le rôle du Comité de Pilotage.

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

Le responsable de l'Observatoire peut être invité aux réunions du Comité.

Chapitre II

Égalité entre les femmes et les hommes

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes proche de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de deux ans.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la C.P.N.E.-F.P., au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif du commerce.

Chapitre III

Dispositions relatives au plan de formation

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année, un programme pluriannuel de for-

mation.

Trois types d'actions peuvent être mis en œuvre :

— les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

— les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;

— les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés, participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les parties signataires rappellent que les formations qui sont nécessaires pour permettre à un salarié d'occuper un nouvel emploi relèvent du premier type d'action de formation du plan.

Chapitre IV

Contrats de professionnalisation

Article 4-1

Contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 3 mars 2009, étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.

Les contrats de professionnalisation, à durée déterminée ou indéterminée, bénéficient aux jeunes âgés de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation «peut être à durée déterminée ou 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 est comprise entre 6 et 12 mois».

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.), une qualification professionnelle établie par la C.P.N.E.-F.P., un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie de Détail.

La durée des contrats de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des formations préparant aux diplômes et titres professionnels inscrits au R.N.C.P. ;
- des certificats de qualification professionnelle de la branche.

La durée de ces formations peut être portée, si la durée du référentiel l'exige dans le respect des référentiels de formation, jusqu'à 50 % de la durée dudit contrat.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

(Avenant n° 1, 3 mars 2009, étendu) Les partenaires sociaux décident, qu'à compter du 1^{er} juin 2009, les contrats de professionnalisation concernant les bénéficiaires de moins de 26 ans et visant le BTS sont financés à hauteur d'un forfait horaire fixé à 7 €/heure.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4-2
Rémunération des bénéficiaires de contrats de professionnalisation

— formations préparant à des diplômes et titres supérieurs au niveau III de l'Éducation Nationale : 65 % du coefficient 250 de la CCN, sans pouvoir être inférieur à 85% du S.M.I.C. ;

— formations préparant à des diplômes et titres du niveau III de l'Éducation Nationale : 70 % du salaire minimum correspondant au niveau de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à 75 % du S.M.I.C..

— formations préparant à des diplômes et titres inférieurs au niveau III de l'Éducation Nationale : 70 % du salaire minimum correspondant au niveau de l'emploi, sans pouvoir être inférieur à 75 % du S.M.I.C..

Pour ces deux dernières les rémunérations sont majorées de 10 % si le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme de même niveau.

Chapitre V
La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Chapitre 5.1 - L'objet de ce dispositif

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation mais aussi par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail, tel que le stipule l'article L. 6324-1.

Chapitre 5.2 - Les publics éligibles

Les parties signataires retiennent sans restriction l'ensemble des publics définis par le code du travail pour ce dispositif. Pour mémoire ce sont, à date de signature du présent avenant :

— les salariés en contrat à durée indéterminée,

— les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée,

— les salariés placés en position d'activité partielle.

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification correspond au grade de la licence. Une Pro-A est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Chapitre 5.3 - Les certifications visées

Mod. par Avenant n° 3, 22 avr. 2021, étendu par arr. 9 août 2021, JO 13 août, applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF, ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

FEC UNSA.

En vertu de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent avenant définit la liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche à la reconversion ou promotion par alternance. Les parties signataires dressent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les parties signataires affirment que l'ensemble de ces certifications respectent des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En effet, les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, l'Observatoire Prospectif du Commerce, avec le soutien de l'opérateur de compétences, confirment que le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de la profession d'opticien, Développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

Ces fortes mutations, induisant une exigence renforcée de compétences pointues et une évolution très rapide de ces dernières, combiné avec un développement d'une plus forte polyvalence dans les magasins d'optique, expose les salariés à une obsolescence de leurs compétences. Ce phénomène est présent dans les 4 principaux champs d'activité de l'optique lunetterie.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de santé sont :

- Élargissement du champ d'intervention de l'opticien en santé
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie)
- Renforcement des exigences réglementaires (conditions d'exercice de la profession, obligations de développement personnel continu, certification qualité)
- Évolution vers une diversification de l'offre de santé regroupant différents professionnels de santé (orthoptiste, audioprothésiste,...)

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de vente-conseil sont :

- Développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie)
- Intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer, de s'adapter aux besoins des clients, aux évolutions technologiques et réglementaires

Les évolutions des activités dans le champ d'activités en atelier sont :

- Télé-détourage des verres à distance par les fournisseurs / fabricants de verres (verres livrés prétaillés au magasin)
- Externalisation d'une partie des activités de montage vers des ateliers de montage ou sous-traitance
- Complexification des montages réalisés en magasin

Les évolutions des activités dans le champ activités de gestion sont :

- Évolutions permanentes du cadre légal et réglementaire
- Développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution
- Évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie)
- Intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer / s'adapter aux besoins des clients / patients, aux évolutions technologiques et réglementaires...
- Évolution du cadre de la prise en charge de l'optique

Pour relever le défi de ces mutations, les parties signataires décident en conséquence de rendre éligibles les certifications suivantes :

- BEP - Optique lunetterie (niveau 3, code RNCP9811)
- BAC PRO - optique lunetterie (niveau 4, code RNCP9295)
- (Avenant n° 3, 22 avr. 2021, étendu) «titre assistant(e) technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP34641)».
- BAC PRO - Commerce (niveau 4, code RNCP759)
- BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial (niveau 4, code RNCP32208)
- TP - Technicien en montage et vente d'optique-lunetterie (niveau 4, code RNCP22279)
- Brevet de technicien supérieur Opticien lunetier (niveau 5, code RNCP1084), diplôme par excellence de la profession, régulièrement remis à jour en fonction des mutations, et nécessaires à l'exercice de la profession d'opticien-lunetier détaillant (Article L 4362-1 du Code de la santé publique)
- BTS - Management commercial opérationnel (niveau 5, code RNCP34031)

-
- Titre Opticien Spécialisé, certification de la branche optique-lunetterie (niveau 6), dès son enregistrement au RNCP
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Titre Responsable en Réfraction en Équipement Optique (RREO) (niveau 6, code RNCP6963)
 - Titre Responsable du commerce en optique (niveau 6, code RNCP28132)
 - Licence Professionnelle - Optique professionnelle (niveau 6, code RNCP30157)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Professionnelle - Santé spécialité Métiers de l'optique (niveau 6, code RNCP6106)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Professionnelle mention Santé, spécialité Optique et Lunetterie (niveau 6, code RNCP23217)
 - (Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence Professionnelle Optométrie et Basse Vision (niveau 6, code RNCP20313)
 - Licence gestion des organisations spécialisation opticien, responsable de magasin d'optique, de certificateur Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) (niveau 6, code RNCP24425)
 - Master - Ingénierie de la santé (niveau 7, code RNCP34075)
 - Expert en sciences de la vision (niveau 7, code RNCP29838)
- et pour mémoire :

- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) (fiche RS 2203)
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique) (fiche RS 3936)

En effet l'Article L. 6324-3 précise que la reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le recours par les salariés de la branche à ces certifications professionnelles est avéré, comme le montrent les prises en charges de l'organisme paritaire collecteur agréé. Elles ont permis d'ouvrir à ces salariés des perspectives très favorables de reconversion et de mobilité professionnelle.

Chapitre 5.4 - La durée

5.4.1- La durée de la Pro-A dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre six et douze mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la Pro-A peut donc être inférieure à six mois ou supérieure à douze mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, elle peut être par ailleurs allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Les parties signataires conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont tous les publics définis à l'article 2.2 du présent avenant, dont la certification préparée exige une durée d'action supérieure à douze mois.

5.4.2- La durée des actions et des enseignements au sein de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent avenant de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, que sont ceux :

- soit bénéficiant de la dérogation à 36 mois soit qui visent des certifications listées dans l'article 2.3 du présent avenant ou de ses avenants

Chapitre 5.5 - La prise en charge

L'opérateur de compétences prend en charge, au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge globale de l'ensemble des frais pédagogiques et annexes engagés dans ce cadre.

Le présent avenant prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences au titre de la même section financière et dans les conditions déterminées par décret.

Chapitre 5.6 - Statut du bénéficiaire

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A (article L. 6324-6). Les actions de la Pro-A peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article (L. 6324-6)). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 6324-8). Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6324-9).

Chapitre 5.7 - Tutorat

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

Chapitre VI Tutorat

Les signataires du présent accord réaffirment l'importance du tutorat.

Le tuteur :

- est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
- doit être d'un niveau de classification au moins identique à celui pour lequel il forme le salarié ;
- ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat ou période de professionnalisation ;
- doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition.

Il a pour mission :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats ou périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat ou période de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou périodes de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

Dans ce cadre, il est nécessaire que les tuteurs puissent bénéficier d'une formation, éventuellement renouvelée tous les trois ans. Pour ce faire, la C.P.N.E.-F.P. établira le référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit, pour autant, pénalisé dans sa rémunération, qu'il s'agisse de la partie fixe et, éventuellement, de la partie variable, individuelle et/ou collective.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

La formation du tuteur est prise en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA de la branche, sur les fonds affectés au titre de la professionnalisation, selon des modalités définies par décret ou par l'entreprise au titre de son plan de formation.

Dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, l'exercice des missions tutorales, notamment le temps passé par le tuteur, peut être pris en charge dans les mêmes conditions pour les tuteurs qui auront suivi une formation selon le cahier des charges établi en C.P.N.F.-F.P..

Chapitre VII

Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Les parties signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, mais requiert l'accord de l'employeur.

Ainsi, tout salarié en contrat à durée indéterminée, et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures, plafonné à 126 heures, qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein, ou à temps partiel.

En effet, la formation ne s'appréciant pas au regard du temps de travail, mais au regard de la compétence et des qualifications qu'il faut acquérir, les salariés à temps partiel bénéficient logiquement du même droit individuel à la formation que les salariés à temps plein, droit également soumis à l'accord de l'employeur.

Ce droit, se comptabilise à compter de la date d'application de la loi soit le 7 mai 2004, ou de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, si celle-ci est postérieure.

Le salarié embauché en C.D.D., bénéficiera d'un DIF conformément aux dispositions légales en vigueur.

La mention des heures acquises devra figurer soit sur le bulletin de paie, soit sur une attestation annuelle, établie au 31 décembre.

Les parties signataires entendent encourager le développement des compétences par le DIF, afin de préserver la spécificité de la profession et d'être à la hauteur des enjeux en matière de santé publique, tout en prenant en compte les caractéristiques et les contraintes individuelles des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, et dans le respect de ces contraintes, un engagement partagé entre l'employeur et le salarié semble justifié.

Le présent accord prévoit donc que :

— le salarié et son employeur, quelque soit la taille de l'entreprise, examineront la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié ;

— pour les entreprises de plus de 50 salariés et les établissements ou succursales de plus de 11 salariés, les formations se feront au minimum à moitié sur le temps de travail.

La procédure de mise en œuvre est la suivante : le salarié adresse, par écrit, sa demande à son employeur, qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de litige, le Comité de suivi pourra exercer, après saisine des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) pour les entreprises en disposant, une mission de conciliation.

Le dossier devra au préalable avoir fait l'objet d'un examen par les organisations syndicales qui le transmettront avec leur avis aux IRP ou au Comité de suivi.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du Code du Travail, l'employeur est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf faute grave ou faute lourde : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. À défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Le DIF ne peut être utilisé dans le cadre d'un plan de formation ou d'une période de professionnalisation. (*Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr.*)

Chapitre VIII

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience a notamment pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle, et certificats de qualification professionnelle inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience. Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le DIF et les périodes de professionnalisation pourront être utilisés dans le cadre de la validation de tout ou partie de diplôme, titre ou certification.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années,
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr.) Dans ce cas le congé de validation, d'une durée de 24 h, est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que le salarié n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis au moins 2 ans.

Chapitre IX

Bilan de compétences

Tout salarié ayant 5 années d'activité peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se fera pendant le temps de travail.

Chapitre X

Entretien professionnel

Chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec son employeur.

Cet entretien poursuit un double objectif :

- La construction du projet professionnel du salarié
- L'identification des savoir-faire détenus par le salarié

et doit être distinct de l'entretien d'activité s'il existe dans l'entreprise.

Devant être l'occasion d'un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail, dans un endroit calme et isolé. Le représentant de l'employeur doit avoir la capacité d'engager l'entreprise.

Ce dernier pourra bénéficier préalablement d'une formation pour garantir le bon déroulement de l'entretien professionnel.

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

- des possibilités de formation interne ;
- des possibilités d'accès à la formation, en fonction de sa situation et celle de son entreprise ;
- des diplômes et qualifications reconnues dans la profession (C.P.N.E.-F.P., Convention Collective) ;

-
- des besoins de l'entreprise ;

Au cours de cet entretien les points suivants sont abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF) ;
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions sur le «hors temps de travail».

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

Dans un délai de quinze jours, les conclusions de l'entretien, ainsi que les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Chapitre XI

Passeport formation

Le passeport est un document personnel que le salarié peut établir s'il le souhaite en y indiquant ses diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles. Le salarié en garde la propriété ainsi que la responsabilité d'utilisation. Il sera établi sur des feuillets détachables.

Le salarié pourra aussi y inscrire les décisions ou conclusions prises en matière de formation lors de ses entretiens professionnels et bilans de compétence.

Chapitre XII

Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

- a) les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail,
- b) le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail,
- c) la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle conti-

nue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 du code du travail,

d) les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle,

e) le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6 et L. 932-1 du code du travail,
- aux conditions financières de leur exécution,
- aux effectifs concernés, répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe,

f) les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,

g) le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

— les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions,
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,

h) le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

Comme indiqué au 1^{er} paragraphe du présent chapitre, la consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions spécifiques, selon le calendrier suivant : après consultation des IRP avant le 24 octobre, la première doit se tenir le 14 novembre au plus tard. Elle est consacrée à la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus. La seconde, qui doit se tenir au plus tard le 31 décembre, est consacrée à la délibération relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

Chapitre XIII

Comité de suivi

Dès la signature de l'accord un comité de suivi sera mis en place.

Il aura principalement pour mission de :

- suivre la mise en œuvre de l'accord, dresser un bilan à la fin de la première année et en fonction des besoins recensés, faire des propositions d'aménagement nécessaires à une meilleure application par l'ensemble des entreprises et des salariés,
- apprécier si les accords d'autres niveaux (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement, locaux...) au présent accord sont effectivement plus favorables aux salariés.

La C.N.M.P. assurera le rôle du Comité de Suivi.

Chapitre XIV

Dispositions relatives au rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de

la formation professionnelle

Au-delà des missions définies dans l'accord du 1^{er} décembre 1998 portant création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche (C.P.N.E.-F.P.), celle-ci contribue à l'application du présent accord notamment au travers des missions suivantes :

- C.Q.P. : mise à jour du dispositif, création de passerelles entre les C.Q.P. et d'autres formations, conception d'un dispositif de communication.
- Promotion des différents dispositifs de formation.
- Actualisation des certifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.
- Suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.
- Comité de pilotage prévu au chapitre I article 1-3 du présent accord.

Chapitre XV Ressources

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement, avant le 1^{er} mars de chaque année, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises occupant dix salariés et plus :

Ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise,
- 0,5 % à verser à l'OPCA de la branche dont relève l'entreprise, pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- 0,9 % au titre de financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation,
 - du droit individuel à la formation,
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur,

dont un minimum de 10 % doit être versé à l'OPCA de la branche dont relève l'entreprise.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de dix salariés :

Avant le 1^{er} mars, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche dont elles relèvent :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004, réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

et pour les années suivantes :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Chapitre XVI

Application de l'accord - Durée - Notification - Publicité - Extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est conclu pour une durée indéterminée.

Il en sera fait un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

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.

Les parties signataires conviennent de procéder à sa demande d'extension.

L'U.D.O. accomplira, dans les meilleurs délais, les formalités nécessaires, tant pour le dépôt que pour l'extension.

Il s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Certificats de qualification professionnelle Décision de la CPNE du 25 avril 2000

[Étendue par arrêté du 12 octobre 2000, 18 octobre 2000]

En application de la circulaire du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, n° 96/7 relative à la détermination du public éligible au contrat de qualification, et notamment des dispositions visées au paragraphe 4 alinéa 5, la C.P.N.E. décide que les qualifications suivantes sont agréées en tant que certificat de compétences professionnelles.

I. Opticien, responsable commercial de magasin d'optique

Définition de la fonction

Opticien, possédant une formation administrative, juridique, commerciale et financière, validée par un CQP d'Opticien, Responsable commercial de magasin d'optique, qui exerce un commandement sur des collaborateurs de toute nature ou qui, sans exercer les fonctions de commandement, qui exerce des fonctions impliquant initiative et responsabilité déléguées par le chef d'entreprise.

Coefficient proposé par la CPNE-FP (après obtention du CQP) : 250 + 20 (15 points dus au BTS ; 5 points dus au CQP)

Pendant la durée de la formation le salaire minimum touché par l'apprenant sera de 65% de ce coefficient.

II. Opticien, responsable technique de magasin d'optique

Définition de la fonction

Opticien, possédant une formation administrative, juridique, scientifique et technique, validée par un CQP d'Opticien, Responsable technique de magasin d'optique, qui exerce un commandement sur les collaborateurs de toute nature ou qui, sans exercer les fonctions de commandement, qui exerce des fonctions impliquant initiative et responsabilité déléguées par le chef d'entreprise.

Coefficient proposé par la CPNE-FP (après obtention du CQP) : 250 + 20 (15 points dus au BTS ; 5 points dus au CQP)

Ces certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) s'adressent notamment :

- A des jeunes sous contrat de qualification.
- A des salariés dans le cadre du plan de formation, du Congé Individuel de Formation (CIF) et du Capital Temps de Formation.
- A toute personne titulaire de l'un des titres ou diplômes permettant l'exercice légal de la profession d'Opticien Lunetier

Toutes les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension du présent accord.

Décision de la Commission nationale mixte paritaire du 29 mai 2000

[Étendue par arrêté du 12 octobre 2000, JO 18 octobre 2000]

L'accord suivant est intervenu :

La Commission Mixte Nationale Paritaire, a validé les propositions de la CPNE-FP du 25 avril 2000, concernant la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) notamment :

- pendant la formation, rémunération fixée à 65 % du coefficient 250,
- 5 points supplémentaires de diplômes par CQP obtenus, soit un total maximum de 25 points pour un titulaire

du BTS ou du BP ayant obtenus les 2 CQP (cette dernière mention devant être insérée dans la grille des salaires minima).

Toutes les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 29 septembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS.

Préambule

Cet avenant annule et remplace l'avenant du 4 décembre 2008 relatif à l'habilitation des organismes de formation, dès son entrée en vigueur.

Article 1er

Mise en place d'une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP

Les organisations signataires conviennent d'instituer une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP créés dans la branche de l'optique lunetterie de détail telle que définie à l'article 1er de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail.

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP instauré par la branche devra préalablement être habilité par la CPNE-FP.

Seuls les candidats inscrits dans une école habilitée par la CPNE-FP, conformément au présent accord, peuvent être admis à se présenter aux épreuves de validation du CQP, hormis les candidats autorisés, conformément au cahier des charges, à s'inscrire aux examens en qualité de candidats libres

Article 2

Introduction de la demande d'habilitation

La demande d'habilitation devra être introduite avant le démarrage de la formation et le dossier devra parvenir au secrétariat de la CPNE-FP avant le 15 décembre pour l'examen des demandes d'habilitation.

Seul un organisme qui a l'entière responsabilité du dispositif de formation pourra présenter une demande d'habilitation.

Article 3

Dossier d'habilitation

Le dossier remis par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation comprend les éléments suivants :

— présentation de l'organisme de formation

— plaquettes de présentation de l'organisme et de son conseil d'administration ou organe équivalent comprenant la liste des formations et leur programme déjà proposées par l'organisme

— production du numéro d'agrément de l'organisme

— règlement intérieur et statuts

— constitution de l'équipe pédagogique, cursus du corps enseignant et curriculum vitae

— infrastructures : locaux (superficie,...), matériels (box de réfraction, Kératomètre...),...Attention : la liste des matériels mis à disposition des étudiants doit être à jour et garantir la mise en situation des candidats en cours de formation.

— documents de présentation de la formation remis aux candidats ou aux entreprises permettant la promotion du

CQP

- liste des professionnels en lien avec l'organisme de formation pour la mise en place du CQP considéré
 - nombre envisagé/estimé de stagiaires
 - planning prévisionnel détaillé du cycle de formation (alternance, horaires et noms des formateurs en centre,...)
 - actions envisagées pour la liaison avec les entreprises et avec les tuteurs
 - la lettre d'engagement à se conformer à l'article 4 du présent accord
- (Cf annexe I. Fiche d'analyse des pièces à fournir en vue de l'habilitation)

Article 4 **Les engagements de l'organisme de formation**

L'organisme de formation s'engage à :

- Respecter scrupuleusement les référentiels de compétences, de certification et d'évaluation tel qu'élaborés par la CPNE-FP, ainsi que le cahier des charges de formation et les supports fournis
 - Se conformer aux modalités de formation telles qu'exigées par la CPNE-FP (répartition entre formation en présentiel et possibilité de e.learning)
 - Respecter le cadre technique et logistique préconisé par la CPNE-FP pour les modules susceptibles d'être réalisés en e.learning
 - S'interdit toute utilisation des supports de formation dévolus au CQP à d'autres fins ou d'autres formations potentiellement offertes par l'organisme. Cette interdiction est absolue, durant l'habilitation ou après son éventuelle déchéance.
 - Participer, sur sollicitation de la CPNE-FP à toute réunion permettant l'aménagement et/ou la définition du référentiel, du cahier des charges, ou toute autre situation requérant l'expertise de l'organisme de formation
 - Proposer chacun des modules de formation tels que définis par le cahier des charges, y compris les modules dits «optionnels» et ce, quel que soit le nombre d'apprenants. Cet engagement ne contrevient pas à ce que l'organisme puisse développer un partenariat avec un autre organisme de formation habilité par la CPNE-FP dans un objectif de mutualisation des moyens
 - Mettre à disposition durant la période de formation, et les sessions d'examen les ressources humaines et/ou techniques suffisantes à leurs bons déroulements, et globalement répondre à toute sollicitation de production ou de participation à toute commission de travail permettant l'amélioration continue du référentiel de certification du CQP
 - Fournir les sujets et corrigés d'examens en nombre suffisant et aux dates fixées par la CPNE-FP
 - Garantir la bonne réalisation des corrections des copies d'épreuves écrites par les équipes pédagogiques du centre de formation, dans le respect des délais et formes exigées par la CPNE-FP.
 - Veiller à ce que l'entreprise/établissement/rayon accueillant le jeune en alternance, ait pour activité l'optique lunetterie de détail
 - Respecter le planning de formation inséré dans le dossier de demande d'habilitation et remis annuellement et indiquer chaque semestre les modifications importantes réalisées.
- Toute modification conduisant à être hors du champ défini par le cahier des charges pourrait remettre en cause l'habilitation de l'organisme.
- Fournir, au début de la formation, et à chaque démarrage de cycle de formation, la liste complète des inscrits du groupe de formation avec :
 - Leurs noms, prénoms, date de naissance, adresses postales numéro(s) de téléphone et adresses électroniques
 - les lieux des établissements
 - les noms des tuteurs, les fonctions occupées dans l'entreprise
 - Mener annuellement une enquête de satisfaction auprès des apprenants sur la qualité de la formation suivie, sur les modalités d'enseignement, la qualité des enseignants etc... Les résultats de cette enquête seront transmis à la CPNE-FP au plus tard 2 mois après la fin de la formation.
 - Mener une enquête de suivi des titulaires de la certification après un an d'obtention.
 - Accepter, en cours de formation :
 - de répondre à toute demande d'informations émanant de la CPNE-FP
 - de recevoir toute visite de suivi ordonnée par la CPNE-FP
 - de participer à toute réunion de coordination entre responsables et/ou formateurs d'organismes habilités, et notamment à la commission création sujets
 - de garantir la bonne organisation des épreuves écrites et orales et la participation des équipes pédagogiques

-
- à la correction de ces dernières dans les conditions définies par la CPNE-FP
 - de fournir la matière d'œuvre nécessaire à l'organisation des épreuves pratiques et de mettre à disposition les enseignants nécessaires pour constituer les jurys d'examen
 - Adresser en fin de cycle, les documents nécessaires à la délibération du jury final mentionnés à l'article 8 ainsi qu'un bilan du cycle de formation.

Article 5

La procédure d'habilitation

Après étude des pièces du dossier, la CPNE-FP peut :

- habilitier l'organisme
- reporter la décision de manière à obtenir des compléments d'informations
- inviter l'organisme de formation à présenter son dossier
- ou refuser l'habilitation

En cas de refus d'habilitation, l'organisme de formation peut présenter une nouvelle demande après pour l'année suivante.

Article 6

Notification de la décision

La CPNE-FP notifie la décision, signée de son Président et de son Vice-Président, dans les quinze jours de la décision.

La lettre d'habilitation (cf annexe II) est accompagnée de deux exemplaires de la convention liant l'organisme de formation et la CPNE-FP (cf annexe III).

L'organisme de formation dispose d'un délai de un an à compter de la notification de l'habilitation pour démarrer la formation. Ce délai de un an pourra être prorogé en cas de demande justifiée de l'organisme de formation.

Article 7

Modalités de suivi

— Toute modification importante apportée par l'organisme de formation devra préalablement être transmise et justifiée à la CPNE-FP qui pourra la refuser.

Le non respect de cette clause, tout comme le non respect du cahier des charges, pourra aboutir au retrait de l'habilitation.

— En cours d'année, la CPNE-FP pourra décider d'organiser des réunions avec les responsables des centres de formation habilités et/ou ses formateurs.

— En cours de formation, la CPNE-FP pourra mandater un groupe paritaire pour effectuer la visite de tout organisme de formation habilité. Ce groupe adressera un compte rendu de visite à la CPNE-FP.

Ce type de délégation paritaire pourra intervenir auprès des salariés en formation et auprès de leurs tuteurs.

Article 8

Délivrance des CQP

En fin de cycle de formation, et au moins 1 mois avant la date de réunion du jury final, l'organisme adressera à la CPNE-FP les éléments suivants :

- — Une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par module
- Une fiche récapitulative de la liste des stagiaires terminant le cycle et se présentant aux examens, ainsi que les avis portés par l'organisme.
- La liste des apprenants n'ayant suivi que certains modules dans le cadre de la formation continue et ne présentant pas le CQP, et les résultats de l'enquête de satisfaction pour chaque module.
- La liste des apprenants préparant le CQP en plusieurs années
- Les livrets de suivi (Fiche de synthèse des résultats, feuilles d'évaluation trimestrielle par le tuteur ; fiches cobayes remplies)
- Les résultats des contrôles continus de positionner le stagiaire dans chacun des modules par rapport à la moyenne de sa classe

Article 9

Commission paritaire de règlement des litiges

Pour tout problème relatif à la formation soulevé par un ou plusieurs stagiaires ou par une ou plusieurs entreprises, la CPNE-FP pourra décider de se réunir et de convoquer ou non les parties pour statuer sur le litige.

Article 10

Durée de l'habilitation

Toute habilitation est valable pour cinq ans.

Toute reconduction de l'habilitation est assujettie à l'introduction d'une nouvelle demande qui devra être faite au minimum un mois avant la réunion de la CPNE-FP consacrée à l'examen des habilitations.

Cette demande doit comporter :

- Les modifications apportées au dossier précédemment déposé
- Le planning prévisionnel de formation
- La liste des intervenants (équipes pédagogiques) et leur CV
- Les résultats des enquêtes de satisfaction menée auprès des apprenants
- Le résultat du suivi d'intégration dans l'emploi des apprenants après obtention du CQP
- Une nouvelle lettre d'engagement
- Un bilan des formations précédentes (nombre d'apprenants par année, taux de réussite, mesures correctives apportées par l'organisme...)

Toute demande ne respectant pas ce délai et cette forme sera ou ajournée, ou rejetée.

Article 11

Le présent texte est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 30 septembre 2016 À l'expiration de la période d'opposition de quinze jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

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

Annexe I - Fiche d'analyse des pièces à fournir en vue de l'habilitation

Organisme de formation :

Interlocuteur :

Tel :

Fax :

E-mail :

Pièce	Fournie Oui/Non	Observations
Plaquettes de présentation de l'organisme et de son conseil d'administration ou organe équivalent		
Production du n° d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique par module, cursus du corps enseignant (CV) et coordonnées		
Infrastructures - locaux - matériel (liste exhaustive des matériels mis à disposition) - ...		
Documentation de présentation de la formation élaborée par l'organisme pour sa promotion		
Liste des professionnels en lien avec l'organisme pour la mise en place du CQP		

Pièce	Fournie Oui/Non	Observations
Coordonnées du responsable de formation interlocuteur dédié de la CPNE-FP		
Planning prévisionnel détaillé		
Actions envisagées pour la liaison avec les entreprises		
Lettre d'engagement		

Annexe II - Lettre d'habilitation

Madame, Monsieur,

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche de l'optique lunetterie de détail, par une décision en date du ..., habilite votre organisme à dispenser la formation préparant au CQP ...

Nous vous adressons ci-joint deux exemplaires de la convention réglant les rapports entre votre organisme et la CPNE-FP.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire signé.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

A Paris, le

Le Président

Le Vice-Président

Annexe III - Convention portant sur une formation habilitée par la CPNE-FP en préparation à un CQP de la branche de l'optique lunetterie de détail

Entre la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'optique lunetterie de détail,

représentée par son Président,...

et son Vice-Président,...

Et l'organisme de formation...

représentée par...

en qualité de...

Il est convenu que :

— La CPNE-FP a habilité l'organisme de formation sus mentionné à dispenser la formation au CQP...

— L'organisme de formation s'engage à fournir à la CPNE-FP :

— Au démarrage de chaque cycle de formation :

— La liste de stagiaires inscrits dans la formation (noms, prénoms, adresses postales et adresses électroniques) avec les établissements dans lesquels ils exercent, ainsi que les noms et fonctions des tuteurs

— Le planning de formation

— Les fiches d'inscription remplies par les stagiaires

— À la fin de chaque cycle de formation :

— Une fiche récapitulative de la liste des stagiaires terminant le cycle et une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies

— Les livrets de suivi des stagiaires ayant suivi la formation (globale ou en formation continue (par module) en distinguant ceux présentant l'examen et ce ne souhaitant pas le présenter.

— Les avis portés par l'organisme en vue de l'obtention du CQP

— Un bilan détaillé du cycle de formation

— Présentation des résultats du contrôle continu de chacun des stagiaires

— Les fiches cobayes remplies par chaque étudiant

- Durant la session d'examen :
- Proposer l'accueil des examens du CQP au sein de l'organisme de formation et mettre à disposition les locaux et matériels nécessaires à leur bon déroulement
- Garantir le respect des délais modalités de correction des épreuves écrites par les équipes pédagogiques
- Mettre à disposition les équipes pédagogiques en nombre suffisant durant le nombre de jours d'examen tel que déterminé par la CPNE-FP
- La CPNE-FP précisera au Centre de formation le nombre et la qualification des professeurs sollicités par l'organisme, charge à l'organisme de convoquer le(s) professeur(s) et de garantir leur présence, leur rémunération et le défraiement.
- Après la session d'examen :
- Fournir les résultats de l'enquête de satisfaction.
- L'organisme s'engage à respecter le planning de formation inséré dans le dossier de demande d'habilitation et remis annuellement, et à indiquer, chaque semestre, les modifications importantes réalisées.
- En cours de formation, l'organisme s'engage à accepter de répondre à toute demande d'informations émanant de la CPNE, de recevoir toute visite de suivi ordonnée par la CPNE, de participer à toute réunion de coordination organisée par la CPNE, de fournir la matière d'œuvre et les enseignants nécessaires à l'organisation des examens.

Fait à..., le...

Le représentant de l'organisme

Le Président et le Vice-Président de la CPNE-FP

Validation des propositions de la CPNE-CQP «Opti-vision» Accord du 26 mai 2016

[Étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov.]

Mod. par Avenant 15 déc. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Objet de l'accord

Mod. par Avenant 15 déc. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) La commission nationale mixte paritaire a validé après modification, les propositions de la CPNE-FP du 27 avril 2016 concernant la mise en place du CQP «Opticien Spécialisé» en lieu et place des deux CQP créés par la décision du 25 avril 2000, validé par voie d'accord du 29 mai 2000, décision reproduite ci-après.

En conséquence les décisions et accords respectivement pris les 25 avril 2000 et 29 mai 2000 sont abrogés à compter du 1^{er} septembre 2016.

Article 2

Décision de création CQP «Opticien spécialisé»

Mod. par Avenant 15 déc 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) Conformément à l'article L6314-2 du code du Travail, et à la mission dévolue à la CPNE-FP telle que définie par l'article 6 de l'accord 1^{er} décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle CQP «Opticien spécialisé» en lieu et place des deux CQP existants tel que mis en place par accord du 29 mai 2000.

La CPNE-FP acte en conséquence que les CQP «Opticien responsable commercial de magasin d'optique» et «Opticien responsable technique de magasin d'optique» ne seront plus délivrés à compter du premier septembre 2016.

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) Ce CQP «Opticien spécialisé» a été élaboré après définition d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences ainsi que d'un référentiel de certification.

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) Il s'intitule «Opticien spécialisé»

Définition de la fonction :

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) Opticien, possédant une formation approfondie en matière de santé visuelle, compétences scientifiques, techniques, commerciales et réglementaires validée par un CQP «Opticien spécialisé», qui exerce des fonctions impliquant une connaissance sur l'ensemble des tâches dévolues à l'exercice du métier d'opticien, en qualité de collaborateur.

Ce certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sera accessible qu'aux personnes titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant l'exercice légal de la profession d'opticien lunetier.

Seul les organismes de formation ayant obtenu une habilitation par la CPNE-FP selon la procédure définie par l'avenant du 29 mai 2000 pourront ouvrir la formation de ce CQP.

(Avenant 15 déc. 2022, étendu) Ce CQP «Opticien spécialisé» fera l'objet d'une inscription au RNCP.

Article 3

Publicité et extension

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du Jeudi 26 mai 2016 au vendredi 10 juin 2016 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément à son dépôt.

Avenant n° 1 du 23 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

(Abrogé par Avenant 15 déc. 2022, nonétendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche Optique Lunetterie, sur proposition de la CPNE-FP et suite à la Loi 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont décidé que le diplôme de branche devait pouvoir bénéficier au plus grand nombre et ainsi être notamment éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) et accessible dans le cadre de validation des acquis par l'expérience (VAE).

L'accessibilité au CPF nécessite d'enregistrer le diplôme de la branche au Registre National des Certifications (RNCP), ce qui avait déjà été acté par les partenaires sociaux dans l'accord du 26 mai 2016.

De plus, afin que ce diplôme soit également accessible dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux souhaitent enregistrer ce diplôme en tant que Titre à finalité professionnelle.

Le présent avenant permet de mettre en conformité le nouveau diplôme afin qu'il soit enregistré au RNCP en tant que Titre à finalité professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident :

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} de la Convention collective nationale du 2 juin 1986 (IDCC 1431), dans le respect des dispositions de l'accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP «Opti-vision»

Article 2 Objet du présent avenant

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) valide la proposition de la CPNE-FP du 13 novembre 2019 concernant :

- la transformation du CQP «Opti-vision» en Titre à finalité professionnelle «Opticien Spécialisé» ;
- l'enregistrement du Titre à finalité professionnelle «Opticien Spécialisé» au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 3 Transformation du CQP «Opti-vision» en Titre à finalité professionnelle «Opticien Spécialisé»

Par une décision du 13 novembre 2019, la CPNE-FP a décidé de transformer le certificat de qualification professionnelle (CQP) «Opticien, acteur de la filière de santé visuelle» appelé «Opti-vision» en Titre à finalité professionnelle appelé «Opticien Spécialisé».

Les partenaires sociaux actent de cette transformation dans le cadre du présent accord et mandatent la CPNE-FP aux fins de réviser et mettre en conformité le cahier des charges du CQP «Opti-Vision» afin d'y intégrer les préceptes relatifs au Titre à finalité professionnelle.

Article 4 **Niveau de qualification**

Le cadre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Ces critères permettent d'évaluer :

- 1^o La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- 2^o Le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- 3^o Le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

Dans la mesure où seules les personnes titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant l'exercice légal de la profession d'opticien-lunetier peuvent accéder au Titre «Opticien Spécialisé» présentement créé, les partenaires sociaux demandent de procéder aux démarches d'enregistrement du Titre au niveau 6.

En effet, ce diplôme atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Ce niveau équivaut aux diplômes conférant le grade de licence.

Article 5 **Enregistrement du diplôme au RNCP et droits de propriété intellectuelle**

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
ROF.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FEC UNSA.

Les partenaires sociaux décident que les formalités liées à la demande d'enregistrement du diplôme «Opticien Spécialisé» en tant que Titre à finalité professionnelle au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) seront accomplies par le Rassemblement des Opticiens de France (ROF), à qui la CPNE-FP et les parties signataires donnent mandat pour y procéder.

La CPNE-FP conserve :

- le pilotage politique et opérationnel,
- la délivrance du Titre,
- la labellisation des organismes de formation

(Avenant 17 déc. 2020, étendu) La CPNE-FP et les personnes qui la composent désignent le Rassemblement des Opticiens de France (ROF) comme détenteur des droits de propriété intellectuelle. La CPNE-FP pourra à tout moment, désigner sur simple délibération une ou plusieurs personnes morales pour se substituer au ROF comme détenteur des droits de propriété intellectuelle de ce «certificat».

Article 6 **Effets de l'avenant**

Les clauses de l'Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP «Opti-vision» dont les dispositions ne sont pas visées par le présent avenant demeurent inchangées.

Article 7 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Révision de l'avenant**

Conformément aux conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail, toute révision du pré-

sent accord devra faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires et donner lieu à l'établissement d'un avenant.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Article 9 **Dénunciation de l'avenant**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 **Dispositions finales**

Compte-tenu du fait que le présent avenant a vocation à bénéficier à l'ensemble des entreprises de la Branche Optique Lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'issue du délai d'opposition de quinze jours, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail par le représentant légal de l'entreprise.

De plus, conformément à l'article D. 2231-2, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

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

Financement de la formation professionnelle **Accord du 31 mars 2016**

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable à compter du premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

(Abrogé par Avenant 12 juill. 2022 : voir Annexe VII)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux de l'optique lunetterie de détail ont, dès 1994, désigné le FORCO comme organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle pour l'ensemble les entreprises relevant de la Convention collective nationale ; l'existence d'un OPCA propre aux branches du commerce constitue un élément essentiel de la politique de branche en matière de formation professionnelle, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications.

Compte tenu du financement d'actions de formations en nombre important, le FORCO se trouve cependant

aujourd'hui, et dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation économique conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses ; dans ce cadre, et après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, les organisations signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de branche, se traduisant par des mesures destinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés des branches qui le composent, tout en s'inscrivant également au travers de cette contribution additionnelle dans une dynamique favorisant le financement de formations spécifiques à notre secteur en faveur des TPE et PME.

Effectivement, si 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, il s'inscrit aussi et plus spécifiquement pour notre branche dans le cadre de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux patients et aux territoires, qui a instauré une obligation de développement professionnel continu (DPC) pour tous les professionnels de santé. L'opticien en sa qualité de professionnel de santé est donc assujéti à cette obligation, dont le financement peut être sollicité auprès de l'OPCA de branche dont il relève. Les opticiens représentent près de 50 % des employés de la branche, ils doivent donc constituer une des cibles prioritaires dans le financement des formations rendues obligatoires de par leur qualité de professionnel de santé.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail dans le cadre modalités définies ci-dessous.

Article 2

Contribution conventionnelle

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle obligatoire de :

- 0,2 % du montant des rémunérations versées pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- 0,15 % du montant des rémunérations versées pour les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés.

Cette contribution conventionnelle 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 conventionnelle mise en œuvre pour les collectes appelées en 2017 et 2018 assises sur les masses salariales 2016 et 2017, est versée au titre du plan de formation et est mutualisée dès son versement.

Elle sera affectée pour les années 2017 et 2018 selon les modalités suivantes :

— À hauteur d'au moins 50 % et dans la limite de 60 % de son montant, au financement d'actions de formation des opticiens salariés de la branche, en réponse à leur obligation de développement professionnel continu et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les modalités de prise en charge de ces formations dans le cadre de cette contribution seront arrêtées par le CA de l'OPCA sur proposition de la SPP de la branche.

— Pour le solde, au financement des missions mentionnées à l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que des frais de gestion mentionnés au 7° de l'article L. 6332-6 du code du travail.

À compter de la collecte 2019 assise sur la masse salariale 2018 cette contribution conventionnelle sera exclusivement destinée au financement du développement professionnel continu mis en œuvre à l'attention des opticiens salariés de la Branche, minoré des frais de gestion tel qu'établis par le conseil d'administration de l'OPCA après avis de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Optique (voir article 3), et conformément à la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM).

Article 3

Commission de suivi

La SPP est chargée du suivi du présent accord, et plus spécifiquement en charge de :

- Examiner au moins 1 fois par an, trois mois après la collecte de la contribution additionnelle, la situation économique de l'OPCA, afin notamment de s'assurer de son équilibre budgétaire,
- Proposer, après communication par l'OPCA du résultat comptable des sommes totales collectées au titre de cette contribution additionnelle, le montant annuel dévolu au financement d'actions de formation répondant aux obligations de DPC et les modalités de leur répartition en terme de création de droit complémentaires à la formation pour les entreprises de moins de 10 salariés, et les entreprises de plus de 10 salarié et de moins de 50 salariés, ainsi que

les critères et plafonds de prises en charge,

— Suivre et analyser l'utilisation des fonds de formation dévolus à cette contribution. À cette fin, l'OPCA de Branche établira un recueil statistique des entreprises sollicitant le financement de formations visant à répondre à l'obligation de DPC des opticiens, selon un cahier des charges défini par la SPP.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Article 5 **Durée**

Cette contribution additionnelle est mise en place pour une durée couvrant trois années civiles à compter de la collecte organisée en 2017. Six mois avant l'échéance, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sur le financement conventionnel de la formation, sous réserve de la négociation préalable d'un accord conventionnel sur la formation professionnelle.

Cette négociation s'engagera sur la base du bilan, approuvé par le Commissaire aux comptes du FORCO, des fonds collectés et de leur utilisation, ainsi qu'au regard des orientations définies par l'accord conventionnel sur la formation professionnelle.

Article 6 **Publicité et extension**

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du Jeudi 31 mars 2016 au vendredi 15 avril 2016 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fonds de financement du paritarisme

Accord du 8 décembre 2004

[Étendu par arr. 20 janv. 2006, JO 31 janv., applicable à compter de son extension]

Mod. par Avenant 8 déc. 2005, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.

Mod. par Avenant 16 févr. 2006, étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.

Mod. par Avenant 6 mars 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.

Mod. par Avenant 4 déc. 2008, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à au premier jour suivant son extension

Mod. par Avenant, 23 avr. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 6, 11 mars 2010, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 26 oct., applicable le premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 7, 20 mai 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF, ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC UNSA.

Mod. par Avenant 24 nov. 2022, étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 17 avr. 2025, étendu par arr. 26 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

L'organisation Professionnelle et les Fédérations Syndicales, signataires de la présente convention, se sont toujours attachées à développer la négociation collective au sein de la branche, pour tenir compte de l'évolution constante de la profession;

Ainsi, les partenaires sociaux ont notamment créé des Certificats de Qualification Professionnelle, engagé un processus de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle tout au long de la vie, la refonte de la classification de la Convention Collective de l'Optique Lunetterie de Détail...

La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs emporte une intervention accrue des commissions paritaires de la branche professionnelle.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de cet accord est celui défini à l'article 1er de la Convention Collective de l'Optique Lunetterie de Détail.

Article 2

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Mod. par Avenant 4 déc. 2008, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à au premier jour suivant son extension

Mod. par Avenant, 23 avr. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 7, 20 mai 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF, ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC UNSA.

Mod. par Avenant 17 avr. 2025, étendu par arr. 26 mai 2025, JO 31 mai , applicable à compter du 1^{er} janv. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la Commission Paritaire ou Mixte prévue par l'article 4 de la Convention Collective, à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

et de la Formation Professionnelle créée par accord du 1^{er} décembre 1998, d'assumer le suivi de l'ensemble de ces accords, ainsi qu'à toute nouvelle commission paritaire permanente qui serait mise en place par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un accord collectif national.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses commissions sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie de Détail, et calculée selon les modalités suivantes :

1-1 Entreprises Concernées

Entreprises ou établissements établis sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer dont l'activité principale est définie à l'article 1^{er} de la Convention Collective de l'Optique Lunetterie de Détail.

(Al. supprimé par Avenant 17 avr. 2025, étendu)

1-2 Montant de la Contribution

(Avenant 17 avr. 2025, étendu) La contribution à la charge des employeurs est calculée à hauteur de 0,08 % de la masse salariale brute.

(Al. supprimés par Avenant 17 avr. 2025, étendu)

Article 3 Recouvrement de la contribution

Mod. par Avenant 6 mars 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.

Mod. par Avenant 4 déc. 2008, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à au premier jour suivant son extension

Mod. par Avenant 23 avr. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 7, 20 mai 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF, ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC UNSA.

Mod. par Avenant 17 avr. 2025, étendu par arr. 26 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

(Avenant 17 avr. 2025, étendu) Cette contribution est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée avec l'Association pour le Développement du Paritarisme dans l'Optique Lunetterie de Détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Le produit de la collecte est transféré à l'Association pour le Développement du Paritarisme dans l'Optique Lunetterie de Détail (ADPOLD)

(Avenant 23 avr. 2009, étendu) Le Conseil d'administration de l'ADPOLD peut décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois, en cas de non paiement de celle-ci dans le délai imparti. Les frais de recouvrement sont à la charge du débiteur.

Ces mentions sont portées sur l'appel initial à contribution.

Le tribunal compétent est le Tribunal de Grande Instance de Paris.

(Avenant 23 avr. 2009, étendu ; Avenant n° 7, 20 mai 2021, étendu) À défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai imparti, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution conventionnelle et obligatoire de :

— 1 000 € pour les entreprises de moins de 20 salariés

— 20 000 € pour les entreprises de 20 salariés et plus

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

Article 4 **Création d'une association paritaire**

Mod. par Avenant 6 mars 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 20 févr.

L'association paritaire (loi 1901), Association pour le Développement du Paritarisme dans l'Optique Lunetterie de Détail (ADPOLD) est chargée de recueillir et gérer la contribution au financement du paritarisme.

Sont membres de cette association l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'accord du 8 décembre 2004 ou y ayant adhéré.

L'association est administrée et gérée par un conseil d'administration composé comme suit :

— un collège salariés, comprenant pour chaque organisation membre de l'association un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant)

— un collège employeurs, comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salariés

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

— le nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations syndicales patronales divisé par le nombre d'organisations du collège auquel appartient l'organisation

Un bureau sera chargé de veiller au bon fonctionnement de l'association et au respect des décisions prises en conseil d'administration. Tous les deux ans, le Conseil élit donc parmi ses membres titulaires, alternativement :

— d'une part, le Président et le Trésorier adjoint, issus d'un collège

— d'autre part, le Vice-Président et le Trésorier, issus de l'autre collège.

La présidence de l'association alterne tous les 2 ans, entre un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Le siège social est fixé à la Maison de l'Optique 185, rue de Bercy 75012 Paris

Les conditions de fonctionnement de l'association non définies par le présent accord seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Article 5 **Affectation du montant de la contribution recueillie**

Mod. par Avenant 24 nov. 2022, étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

5.1 **Répartition des fonds**

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties en deux volets :

— Volet 1 : pourcentage de la collecte attribuée à l'association paritaire créée par les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 2004 et les organisations représentatives qui y ont adhéré, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet tourné vers le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ; ce pourcentage sera compris entre 10 et 20 % de la collecte après déduction des frais de collecte.

— Volet 2 : pourcentage de la collecte affecté aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail.

La part des organisations syndicales d'employeurs (50 % du volet 2) et la part des organisations syndicales de salariés (50 % du volet 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale entre les organisations syndicales

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

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

Les pourcentages afférents à ces deux volets seront arrêtés par le conseil d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement de chaque budget annuel.

5.2

Objectifs et utilisation des fonds

Le volet 1 de la collecte attribué à l'ADPOLD doit permettre, de Prendre en charge :

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

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

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

- Développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- Constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- Participer aux frais de structure des organisations syndicales représentatives.

5.3

Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés

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

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

La collecte étant clôturée au plus tard le 31 décembre de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit permettre à l'ADPOLD de verser les parts du volet 2, à chaque organisation syndicale de salariés et à chaque organisation syndicale d'employeurs au plus tard le 1^{er} mai de l'année suivante.

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

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

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

5.4

Perte ou acquisition de représentativité

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

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

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

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

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

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

Article 6

Application

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

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Égalité professionnelle Homme/Femme

Accord du 11 mars 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la Branche ont engagé des négociations. Les accords de niveau inférieur ne pourront déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Les finalités sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la Branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de

mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Deux rapports ont été établis en 2007 dans la branche optique lunetterie de détail et permettent d'ores et déjà aux partenaires sociaux de constater que :

La branche emploie 60 % de femmes (contre 55 % en 1999) progressant de 5 points en 7 ans.

La répartition par métier et par sexe révèle une certaine homogénéité même si l'on peut constater une plus importante proportion de femmes sur les métiers de vente et «autres postes» caractérisés par des emplois administratifs ou de techniciens de surfaces, par rapport aux hommes, pouvant s'expliquer par une proportion généralement plus importante sur ces postes à dominante administrative et commerciale sans que cela soit assimilé à une volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

La Branche présentant majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés (80 %) avec une moyenne de 2 à 3 salariés par magasin peuvent également expliquer ces différences.

Directement corrélée, la répartition homme/femme en matière de statut présente de faibles disparités par rapport à la représentation H/F dans la branche.

Enfin, il apparaît qu'en matière d'accès à la formation, la répartition est globalement représentative de la répartition H/F dans la branche, avec toutefois pour la formation utilisée sur le plan de formation un accès moins important des femmes pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Cependant, à la lumière de ces rapports, il apparaît que les données disponibles et recueillies par la Branche sont insuffisamment étayées pour permettre une analyse fine d'éventuelles disparités, notamment, en matière de rémunération, et d'évolution professionnelle.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national s'applique à l'ensemble à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail tel que défini à l'article 1 de la convention.

Article 2 **Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes**

Dans le but d'affiner le diagnostic initial et de permettre l'étude périodique de l'évolution de la situation de manière fiable, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Le rapport annuel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place devra comporter outre les éléments déjà existants, des indicateurs suivants :

1 **Effectifs**

- Répartition de chaque catégorie professionnelle par sexe
- Répartition des types de contrats par sexe, par tranche de durée du travail hebdomadaire ; 10 h/20 h, 20 h/25 h, 25 h/30 h, 30 h/35 h et 35 h/39 h.
- Répartition de l'ancienneté par sexe
- Répartition des tranches d'âge par sexe
- Répartition par métier et par sexe des effectifs

2 **Rémunération**

- Salaire moyen par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté
- Salaire moyen par sexe et par métier et ancienneté (Opticien ; Monteur-Vendeur ; Vendeur ; Postes administratifs et comptables, Postes logistiques et techniques) (le salaire moyen s'entendant toute prime comprise à coefficient égal).

3 **Formation**

- Répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe

4 **Durée et organisation du travail**

- Répartition par sexe des temps complets/temps partiels
- Répartition par sexe des durées des contrats à temps partiel
- Répartition par sexe du nombre d'heures supplémentaires annuelles

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires sociaux. Il fera l'objet d'ajout d'indicateurs génériques comparatifs permettant de situer la branche par rapport aux autres branches du commerce de détail.

De plus, les parties signataires entendent missionner l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour l'élaboration d'une étude qualitative portant sur la situation comparative des hommes et des femmes. Cette étude sera pilotée par la CPNE-FP de la branche qui sera chargée de l'élaboration du cahier des charges visant à permettre une analyse qualitative de la situation comparée, l'étude pouvant être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Ces rapports feront l'objet d'une communication par le biais du site internet de l'observatoire mis en place le 17 décembre 2008 et sur le site ADPOLD en cours de création.

<http://www.opcommerce.org/ForcoCms/Branches/Optique/presentation.aspx>

Sur la base de ces rapports, la branche examinera les mesures correctives à prendre pour remédier aux inégalités constatées, par voie d'avenant si nécessaire, dans le cadre annuel de la négociation sur les salaires. Un premier examen des données sera fait la première année de diffusion de l'étude, et les mesures correctives seront alors définies.

Parallèlement, et afin d'assurer une bonne information des employeurs et salariés de la branche, et faciliter l'identification par tous de mesures permettant la réduction des inégalités, la branche met en place un dispositif de recueil d'information sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises de la Branche en la matière. Ce recueil permettra la constitution d'une boîte à outils dont l'accès sera facilité à tous par le biais des différents supports de communication existants ou à venir dans la branche et notamment le site de l'observatoire des métiers, mais aussi le site de l'ADPOLD et tout autre support décidé par la branche.

Article 3

Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

3.1

Principe de non discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Durant la première année de mise en place de l'accord, la Branche éditera par ailleurs un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité homme/femme, qui sera diffusé à l'ensemble des entreprises et accessible à tous sur les sites internet cités ci-avant. Ce document invitera par ailleurs à la remontée d'information à l'égard de la branche sur les dispositifs mis en place par les entreprises pour permettre leur partage.

3.2

Promouvoir l'égalité de recrutement entre hommes et femmes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soit la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

À cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

— Lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin, de mentionner les deux genres (exemples : vendeur (se), opticien(ne)...);

— Lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :

— Ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (ex : Responsable de magasin (H/F)) ;

— Utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de... pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

3.3

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire, doit être justifiée par des raisons objectives et matérielles vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la CCNOL est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, ils rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doit traiter, chaque année, d'ici à 2010, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes sera présenté lors des négociations annuelles par les entreprises afin de procéder aux mesures correctives le cas échéant.

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

Les signataires de l'accord souhaitent faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant une réduction des écarts de salaires significatives au sein de la Branche, et permettre leur diffusion sur l'ensemble des employeurs et employés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, la branche analysera les solutions identifiées au sein de la branche recueillies grâce au dispositif mis en place (voir infra), afin de construire un document d'aide à la réduction des écarts, à destination des employeurs de la branche.

3.4

Renforcer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Les partenaires sociaux entendent poursuivre l'objectif figurant au chapitre II de l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Branche qui dispose que «chaque entreprise de la branche devra respecter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes proche de celle des effectifs de l'entreprise.»

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux de stages de formations dispensés).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

La CPNE-FP examinera annuellement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

3.5

Faciliter l'évolution des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés de maternité, de paternité ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes et femmes

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, des informations générales sur l'entreprise.

Un entretien avant le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation...).

De plus, et conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce, à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Enfin, on note une plus faible représentation des femmes au statut cadre par rapport à leur représentation dans la branche.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif. L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités.

Article 4 **Suivi de l'accord**

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission mixte paritaire.

Article 5 **Durée - Dénonciation - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les conditions de forme et prise d'effet d'une dénonciation ou demande de révision sont fixées par la réglementation en vigueur et l'article 2 de la CNN OL.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celle du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Article 6 **Notification - dépôt - entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 11 mars 2010 au 26 mars 2010.

À l'expiration de la période d'opposition de quinze jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

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

Protection sociale complémentaire

Accord du 26 septembre 2024

[Étendu par arr. 26 déc. 2024, JO 3 déc. 2025, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Préambule

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

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

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

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- Les salariés «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la convention) ;
- Les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

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

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie de détail ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1er **Catégories objectives**

Article 1.1 **Cadres**

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés aux coefficients F à K pour la filière santé et classés aux coefficients 3.1 à 3.6 pour la filière des collaborateurs de la branche optique lunetterie en application de l'avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif aux classifications.

Article 1.2

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

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés du coefficient C au coefficient E pour la filière santé et du coefficients 2.1 au coefficient 2.4 pour la filière des collaborateurs de la branche optique lunetterie en application de l'avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (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 dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3
Entrée en vigueur. Formalités de dépôt. Extension

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

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

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Régime de prévoyance pour les salariés non cadres

Accord du 14 juin 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable le 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE ;

FNOF (Adhésion par lettre du 28 novembre 2013).

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 4 juin 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 3, 31 mars 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 4, 7 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 12 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 6, 8 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 7, 24 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 9, 26 sept. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Article 1

Champ d'application professionnel et géographique

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2013, étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin, applicable le 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE ;

FNOF (Adhésion par lettre du 28 novembre 2013).

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 9, 26 sept. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

(Avenant n° 9, 26 sept. 2024, étendu) Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance *mutualisé* (*terme exclu de l'extension par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars*) au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, dit «non-cadres».

En sont bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail (IDCC n° 1431).

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés non cadres, au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Article 2

Information des salariés

Une notice d'information sera adressée par l'organisme assureur aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Article 3

Organismes assureurs

3.1

Principe de la mutualisation des risques

L'adhésion de toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'optique lunetterie de détail, au présent régime de prévoyance auprès de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 3.2 du présent accord, a un caractère obligatoire. À cette fin, les entreprises ou établissements concernés recevront un contrat d'adhésion.

Les entreprises ou établissements ayant déjà institué, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des garanties collectives de prévoyance devront obligatoirement rejoindre l'un des organismes désignés à l'article 3.2 du présent accord dans les 36 mois qui suivent la date d'entrée en vigueur du présent accord, sans que ce transfert

puisse être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés, tant en terme de prestations que de cotisations.

À cet effet, des régimes différentiels pourront être proposés aux entreprises afin de maintenir les niveaux en cours ou afin d'augmenter le régime conventionnel. Ces régimes différentiels pourront être assurés soit par les organismes désignés à l'article 3.2 du présent accord, soit par d'autres organismes.

3.2

Désignation des organismes assureurs

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance de risques, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité prévues par le présent accord de branche sont :

- Uniprévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale
- AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Les deux organismes assureurs susmentionnés porteront les risques à hauteur de 70 % des risques pour Uniprévoyance et 30 % pour AG2R.

Les entreprises ont le choix d'adhérer à l'un des 2 organismes assureurs désignés.

Une convention de coassurance est conclue entre Uniprévoyance et AG2R.

Celle-ci désigne un apériteur, Uniprévoyance, qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties de «Rente éducation» prévues par le présent accord de branche est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

AG2R Prévoyance reçoit une délégation de la part d'Uniprévoyance et de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

L'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

La commission paritaire visée à l'article 4, composée des signataires du présent accord, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

3.3

Reprise des encours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail, adhère à l'un des organismes assureurs désignés à l'article 3.2 du présent accord, la reprise de ses encours s'organise conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin».

Ainsi, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise reprend l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial, et/ou la contre-valeur des provisions effectivement constituées par le précédent assureur au titre du maintien de la garantie décès est transférée auprès de l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise.

En outre, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise prend en charge, pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat initial, la poursuite des revalorisations sur la base du précédent contrat, et à défaut sur celles définies par le régime conventionnel.

L'indemnisation d'incapacités de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord ne sera pas prise en charge par l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif garantis par un précédent organisme assureur mais non encore indemnisés par cet organisme du fait de l'application d'une franchise.

L'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise assurera l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, si aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts. Pour ce faire une pesée spécifique du risque présenté par l'entreprise sera réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Une pesée spécifique sera également réalisée pour les entreprises, hors cas des créations, qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel après le délai de 36 mois.

La reprise des encours fera l'objet de la création d'un compte de résultat spécifique pendant une période d'observation de 3 ans.

3.4 Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

L'entreprise qui, dans les 36 mois suivant la date d'obligation, n'aura pas adhéré au régime conventionnel auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 et n'aura pas participé à la mutualisation, fera l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office et pourra se voir appliquer une compensation financière compte tenu du risque qu'elle représente, après avis de la commission paritaire prévoyance.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 36 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard de l'organisme désigné, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée, sans préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

3.5 Transfert du contrat

En cas de changement éventuel d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

La résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 9.2 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation. Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

Les modalités du transfert du contrat sont précisées au contrat de prévoyance.

Article 4 Commission paritaire prévoyance

Une commission paritaire prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires, est chargée de :

- Recevoir et analyser les comptes de résultats annuels du régime qui devront lui être transmis une fois par an, dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice. À cet effet, une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée chaque année dans les six mois suivant la clôture des comptes. Les comptes de résultats annuels du régime devront être transmis aux membres de la commission un mois au moins avant la date de la réunion de remise des comptes.
 - Suivre la mise en place du régime de prévoyance
 - Contrôler la bonne application du régime de prévoyance
 - Étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance. À ce titre, elle sera consultée sur tout litige relatif à la mise en œuvre du régime de prévoyance
 - Assurer le suivi de la provision d'égalisation. À ce titre, la commission devra se réunir au moins une fois par an.
- La participation aux réunions de la commission paritaire prévoyance sera réglée conformément à l'article 4 de la Convention collective de l'optique lunetterie de détail.

Article 5 Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Mod. par Avenant n° 3, 31 mars 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 4, 7 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 7, 24 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

5.1

Capital décès

5.1.1

(Avenant n° 4, 7déc. 2017, étendu) Décès toutes causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur verse un capital correspondant à 110 % du salaire de référence.

Un capital supplémentaire correspondant à 50 % du salaire de référence sera verse par personne à charge dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité et fiscalement à la charge du salarié.

5.1.2

Garantie du double effet

En cas de décès concomitant de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes est versé aux enfants à charge.

5.1.3

Capital en cas d'invalidité absolue et définitive

Le capital, augmenté des majorations éventuelles, peut être versé par anticipation à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 65 ans, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3^e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

5.2

(Avenant n° 7, 11 juill. 2023, étendu) - Rente éducation

En cas de décès du salarié, une rente éducation est versée à ses enfants, à charge au moment du décès. Les rentes éducation sont servies pour chaque enfant à charge au moment du décès du salarié et calculées en pourcentage du salaire de référence. Le montant annuel de ces rentes, qui varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme suit :

— 12 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans, avec une rente minimale fixée à 2 500 € ;

— 14 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans*, avec une rente minimale fixée à 2 500 € ;

— 16 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 30 ans*, avec une rente minimale fixée à 3 000 €,

* Du 18^e au 26^e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle Emploi en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage.

Cette mesure s'applique à partir du 1^{er} janvier 2023 aux rentes en cours de service et à venir.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins des deux parents.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides, au moment du décès. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par l'accord.

5.3

Incapacité de travail temporaire

Le salarié inscrit à l'assurance indemnités journalières de la sécurité sociale qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

(Avenant n° 3, 31 mars 2016, étendu) Elles sont versées à l'expiration des obligations conventionnelles de maintien de salaire de l'employeur définies à l'article 37, ainsi qu'à l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail, avec application d'une franchise de 90 jours continus pour les personnes ayant moins d'un an d'ancienneté. (Avenant n° 4, 7 déc. 2017, étendu) «Le montant des prestations est égal à 75 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.»

Les prestations sont servies :

— Pendant la durée du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,

— Ou jusqu'à la date de mise en invalidité,

Dans le cas où le salarié n'a pas totalement cessé son travail, et en tout état de cause, les prestations qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement relèvent du contrat de prévoyance.

5.4

Invalidité

L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans la première catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 39 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

(Avenant n° 4, 7 déc. 2017, étendu) L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans les deuxième ou troisième catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, fixée à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la Sécurité sociale.

Les prestations sont servies :

— Pendant la durée du service de la rente d'invalidité de la Sécurité sociale

— Et au plus tard à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale

5.4.1

Incapacité permanente professionnelle

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction de son taux d'incapacité permanente au moins égale à 66 %, la prestation de l'organisme assureur est une rente d'invalidité, dont le montant est déterminé par la différence entre :

— D'une part d'une pension d'invalidité 2^{ème} catégorie brute de la Sécurité sociale et d'une prestation d'invalidité prévue à l'article ci-dessus

— D'autre part, le cumul du montant brut de la pension effectivement versé par la Sécurité sociale, et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction du taux d'incapacité permanente compris entre 33 % inclus et 66 %, la prestation de l'organisme assureur correspond au pourcentage du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité brute 2^{ème} catégorie de la Sécurité sociale reconstituée, multipliée par un coefficient égal à 3/2N. N est le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale.

Article 6

Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au montant des rémunérations fixes brutes versées au cours des douze derniers mois précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

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

Sont exclues de l'assiette de cotisation les «sommes isolées» telles que définies par les régimes de retraites complémentaires obligatoires par répartition.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des douze derniers mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli prorata temporis.

Article 7

Cotisations relatives aux garanties

Mod. par Avenant n° 2, 4 juin 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 3, 31 mars 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 4, 7 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5, 12 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 6, 8 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 7, 24 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 11 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

7.1

Modalités

Compte tenu du principe de mutualisation mis en œuvre, la tarification de base des garanties et des prestations est fixée pour une période de 5 ans sauf modification des régimes servant de base au calcul des prestations.

Au terme de cette période, les taux de cotisation et/ou les prestations seront révisés en fonction des résultats techniques du régime et en fonction des résultats et de la pesée actuarielle des populations d'assurés.

À l'initiative de l'une des parties, le montant des prestations et/ou celui des cotisations définies dans le présent accord pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation, dont la demande devra être notifiée à l'autre partie au plus tard 2 mois avant la fin de chaque exercice.

7.2

Assiette des cotisations

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation relative à la garantie incapacité de travail est intégralement à la charge du salarié.

7.3
(Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu) - Tarifs

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

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

	Jusqu'à fin 2023	Taux contractuel 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

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

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance.

Article 8
Fonds social

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social de chacun des organismes assureurs désignés.

Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social de chaque institution.

Article 9
Caractéristiques des régimes

Mod. par Avenant n° 2, 4 juin 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE ;

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 6, 8 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

9.1

Définition des personnes à charges

9.1.1

Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désignés par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le(s) bénéficiaire(s) est/sont dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé, le concubin, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, les ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale

9.1.2

Le concubin est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

9.1.3

Les enfants à charge sont les enfants légitimes, nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou pacsé ou concubin qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :

- être âgé de moins de 18 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC brut ;
- être considéré comme fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 27^{ème} anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ou qui sont inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice du premier emploi rémunéré.

Aucune limite d'âge n'est appliquée aux enfants handicapés considérés comme fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité.

Les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro sont considérés comme enfants à charge.

9.1.4

Est considérée en état de dépendance totale, la personne à charge dont l'état est stabilisé et réunissant les conditions suivantes :

- En cas de dépendance physique :
 - Etre nécessairement classé dans l'un des groupes iso-ressources 1 ou 2
 - Et être médicalement reconnu incapable de façon permanente et définitive d'effectuer au moins 3 des 4 actes ordinaires de la vie quotidienne (se déplacer, s'habiller, se laver, s'alimenter)
- En cas de démence :
 - Etre nécessairement classé dans l'un des groupes iso-ressources 1 ou 2
 - Etre atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et documentée, et obtenir au test psychotechnique «Blessed» un score à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10

9.2

(Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu) - Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques en cours de jouissance (rentes éducation, indemnités journalières, pensions d'invalidité) seront revalorisées chaque année sur la base de l'indice mentionné dans la convention d'assurance.

9.3

Suspension et cessation des garanties

Les garanties accordées par les organismes assureurs aux salariés de l'entreprise prennent fin :

- du fait de la cessation du contrat de travail ;
- à la date de cessation effective de l'activité de l'entreprise.

Le régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, en cas de suspension du contrat de travail pour congés ou absences, avec maintien de salaire total ou partiel.

Par ailleurs, les garanties décès et les majorations de capital décès peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé sans solde et ce pour toute la durée du congé sans solde.

La cessation d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son exploitation à une entreprise non adhérente ainsi que la sortie du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail, par suite notamment de fusion-absorption, mise en location gérance, etc. d'une entreprise adhérente, est sans effet sur les prestations en cours de versement à cette date par l'organisme assureur.

Le versement des prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la démission, sans préjudice des révisions prévues dans le régime de prévoyance.

L'organisme assureur ne peut procéder à la radiation d'une entreprise adhérente.

9.4

Maintien des garanties

9.4.1

En cas de résiliation ou non-renouvellement

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat de prévoyance, les garanties collectives peuvent être maintenues à titre individuel.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat de prévoyance est sans effet sur les prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

9.4.2

(Avenant n° 2, 4 juin 2015, étendu) En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail

9.4.2.1

Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1 bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif tel que modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2

Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

9.4.2.3

Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité mutualisée

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des 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 :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle,
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

9.4.2.4

Dispositions particulières relatives à la garantie incapacité de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant plus des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 37 et à l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 90 jours par arrêt.

Au titre de l'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage due n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

9.4.2.5

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9.4.2.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours 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.

9.4.3

En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vise pas le salarié en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité au moment de la rupture de son contrat de travail qui continue à percevoir les prestations supplémentaires à celles versées par la sécurité sociale jusqu'au terme de son incapacité ou de son invalidité. Il en va de même pour les garanties décès, si le décès survient avant le terme de sa période d'indemnisation.

9.4.4

(Avenant n° 8, 14 mars 2024, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit de prestations de la Sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires en vertu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente professionnelle du salarié ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison : d'une situation d'activité partielle ou activité

partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ; ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, laquelle intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Par exception aux dispositions ci-dessus, en cas de suspension du contrat de travail du salarié ouvrant droit à la perception d'un revenu de remplacement, l'assiette des cotisations et des prestations au titre de la garantie Capital décès prévue au régime de prévoyance sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois d'activité (assiette reconstituée) précédant la date de suspension du contrat de travail.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail pour maladie, accident, ou invalidité/ incapacité permanente professionnelle et indemnisé dans ce cadre au titre du régime de prévoyance, le maintien des garanties intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail ou dès la cessation ou suspension des prestations complémentaires. Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré lorsque les prestations de la Sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont plus remplies, et sans préjudice de l'application des autres cas de cessation des garanties prévues par l'Accord.

9.5 Prescriptions

Toutes les actions dérivant des opérations de l'organisme assureur sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de résiliation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne les opérations de couverture du risque incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans pour les opérations de couverture du risque décès lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant et, en ce qui concerne les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Par conséquent, ces entreprises seront tenues d'affilier, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1^{er} auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 du présent accord.

Article 11 Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande devra être motivée et transmise à chacune des parties signataires. Au plus tard dans les 3 mois suivant

la réception de la demande, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur ce point.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'en aviser par écrit l'ensemble des parties signataires, et moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la dénonciation.

Article 12

Dépôt

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 20 juin 2011 au 1^{er} juillet 2011 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Enquête obligatoire sur les rémunérations

Accord du 5 décembre 2013

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UDO ;

SYNOPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT.

Article 1

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail, décident d'instaurer une enquête annuelle de recueil de l'état des rémunérations des salariés des entreprises d'Optique lunetterie de détail.

La réponse à l'enquête annuelle est rendue obligatoire.

Article 2

Le contenu de l'enquête sera défini par les membres de la Commission Nationale Paritaire qui établiront à partir de celui-ci, le cahier des charges permettant la réalisation d'un appel d'offres auprès de sociétés indépendantes susceptibles de remplir cette mission.

Une fois le prestataire choisi par les membres de la Commission Nationale Paritaire, il appartiendra aux membres de la Commission Nationale Paritaire de déterminer la périodicité de renouvellement de cet appel d'offres.

Article 3

La contractualisation formelle avec l'organisme choisi par la Commission Nationale Paritaire et les frais inhérents à la réalisation de cette enquête, seront assumés par l'Association de Développement du Paritarisme dans l'Optique Lunetterie de Détail (ADPOLD) et/ou au moyen de financements paritaires connexes.

Article 4

La première enquête sera initiée au cours du premier semestre 2014.

Article 5

Cet accord sera applicable dès sa signature.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature

fixé du 5 décembre 2013 au 20 décembre 2013 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

R.O.F.(adhésion par lettre du 14 novembre 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Commerce et Services UNSA.

Mod. par Avenant 16 juin 2020, étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 23 janv., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des modifications issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé de créer une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Branche Optique Lunetterie de Détail. (CPPNI-OL).

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de la branche de l'Optique Lunetterie de Détail tel que défini à l'article 1 de la CCN.

Article 2 Composition

Mod. par Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

La CPPNI-OL est composée de la façon suivante :

— un collège salarial : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 3 personnes par organisation salariale.

— un collège employeur : la délégation patronale comprend un nombre de sièges égal à celle du collège «salariés». Chaque organisation patronale reconnue représentative au niveau de la branche bénéficie d'un nombre de sièges qui est égal au total des sièges attribués au collège employeur divisé par le nombre d'organisations patronales représentatives. Dans le cas où le résultat obtenu ne correspond pas à un nombre entier, le ou les sièges non attribué(s) le sera(ont) en faveur de l'organisation patronale dont l'audience, telle que retenue par l'arrêté de représentativité prévu à l'article L. 2152-6 du code du travail, est la plus importante.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au président de la CPPNI-OL (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la CPPNI), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès le lendemain de la publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI-OL.

Tous les deux ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président chacun appartenant à un collège différent. L'année de sa mise en place, la Commission sera présidée par un représentant du collège salarié.

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) La Commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue selon les dispositions de l'article 4.6. de l'accord du 5 avril 2018.

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

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

En cas de révocation, la CPPNI-OL devra alors procéder à une nouvelle désignation.

À la mise en œuvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

Article 3 Missions

Mod. par Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Commerce et Services UNSA.

Avenant n° 1, 5 juill. 2019, nonétendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT.

La commission exerce les missions suivantes :

- 1° - Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° - Négocier les modifications de la convention collective nationale, ainsi que tout accord de branche ;

Dans le cadre de cette mission, la branche pourra décider, par accord, de conserver la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprises, sauf dispositions au moins équivalentes, dans les quatre thèmes listés dans le bloc 2, en application des dispositions du code du travail (article L. 2253-2, modifié par Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1).

- 3° - Assurer le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs ;
- 4° - Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 5° - Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les sujets suivants :

- la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

— 6° (Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu) Rend un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI-OL rend aussi un avis d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5

— 7° - Pourra par ailleurs assumer le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-OL peut décider, conformément aux dispositions de vote fixées au point 4.6, de déléguer ce rôle à une autre instance.

D'autre part, la CPPNI-OL :

- élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle commande auprès d'un prestataire, choisi parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du cahier des charges établi paritairement.
- vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la Commission Nationale Mixte Paritaire de la branche.

Article 4 **Fonctionnement de la CPPNI-OL**

Mod. par Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Commerce et Services UNSA.

Mod. par Avenant 16 juin 2020, étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 23 janv., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Mod. par Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

4.1

Agenda social

La CPPNI-OL établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociations. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche sera renégocié tous les ans.

4.2

(Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu) - Adresse de correspondance et secrétariat

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) L'adresse de correspondance du secrétariat de la CPPNI est :

ADPOLD - Secrétariat de la CPPNI-OL

185 rue de Bercy - 75579 Paris Cedex 12

Son adresse mail est : cppniol@gmail.com

Les accords d'entreprises soumis pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'en application de l'article L 2231-5-1 du code du travail, les accords d'entreprises sont rendus publics et versés dans une base de données nationale consultable sur le site Légifrance.

Saisine

Dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation, la CPPNI est saisie par l'intermédiaire et à la diligence :

Pour la mission d'interprétation :

— d'une juridiction,

— ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

Pour la mission de conciliation :

— d'une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

Le courrier de saisine de la commission est adressé par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel au secrétariat de la CPPNI-OL.

La partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission.

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) Le secrétariat de la CPPNI-OL a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conciliation auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL par mail.

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) Les autres tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) seront indemnisées par l'ADPOLD. Les conditions de cette indemnisation seront fixées par décision de la CPPNI-OL.

4.3

Périodicité des réunions

La CPPNI-OL est réunie au moins six fois par an et autant de fois que l'exige l'actualité de la branche et les demandes d'interprétation et de conciliation. Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires.

4.4 Rôle du secrétariat

Le secrétariat sera en charge de l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour par courriel au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) Il rédigera un relevé de positions et de décisions, qui est ensuite envoyé à chaque membre et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

(Avenant n° 2, 14 mars 2024, étendu) Le secrétariat assumera également notamment les tâches suivantes :

- Envoi et réception des courriers liés à la gestion de la CPPNI depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat,
- Envoi des Relevés de positions et de décisions validés,
- Coordination avec les éventuels prestataires ou intervenants

4.5

(Avenant n° 1, 12 juill. 2019, étendu) - Procédure de la saisine d'interprétation et de conciliation

Les présentes dispositions annulent et remplacent l'article 3 de la CCN.

Lorsque la saisine de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

Commission d'interprétation

— La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par : une juridiction, ou une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL. doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL. tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable conciliateur les litiges nés entre un ou des salariés et un employeur, toute tentative de conciliation interne ayant échoué. La commission peut être saisie par une organisation syndicale représentative dans la branche, tant du côté patronal que salarial, et ce, suite à la demande de recours d'un employeur, d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le litige opposant le ou les demandeurs.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

4.6

Modalités de vote

Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante, selon le nombre d'organisations présentes :

Nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentées le jour de la réunion a toujours un nombre de voix égal à celui de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs représentées.

La décision est réputée adoptée si la majorité des voix s'est exprimée favorablement en séance.

4.7

Dialogue social à distance (Avenant 16 juin 2020, étendu)

De façon dérogatoire, afin de maintenir le dialogue social en période de confinement ou lorsque les conditions sanitaires, de liberté ou de possibilité de circulation ne permettent pas la tenue de réunions en présentiel ou dans des conditions optimales, les réunions de la CPPNI peuvent se tenir à distance et ce uniquement en cas de déclaration d'état d'urgence sanitaire par le gouvernement.

En aucun cas ces dispositions du dialogue social à distance n'ont vocation à s'appliquer de manière pérenne.

Toutefois, pour d'autres situations très exceptionnelles et affectant une grande partie du territoire (grève nationale, pandémie en dehors des périodes d'état d'urgence sanitaire, grosses intempéries), les modalités dérogatoires ci-après peuvent s'appliquer uniquement si cela est décidé unanimement par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans la branche et ce au moins 15 jours avant la mise en place du dialogue social à distance.

La tenue de la réunion à distance doit permettre la loyauté de la négociation et la participation effective de l'ensemble des parties d'autant plus en cas d'engagement d'un vote qui est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a bien accès à des moyens techniques lui permettant de s'exprimer.

4.7.1

Participation à distance aux réunions paritaires

Durant les périodes d'état d'urgence sanitaire ou les périodes particulières et exceptionnelles décidées unanimement par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans la branche lors d'un vote en commission paritaire ou par déclaration des mandats par voie électronique, toutes les réunions de la CPPNI, de façon dérogatoire, peuvent se tenir de manière distancielle.

Le système de visioconférence, choisi paritairement, facilitant les échanges et permettant notamment la reconnaissance des interlocuteurs au moins en début de réunion est privilégié.

Les partenaires sociaux de la branche veillent à ce que les mandats participants aux réunions soient équipés du matériel nécessaire à la connexion à distance, les mandats doivent pouvoir avoir un accès pratique au dispositif de communication à distance choisi et être guidés pour sa maîtrise.

Le dispositif technique mis en œuvre doit permettre de garantir l'identification des participants à la négociation et assurer à minima de manière continue et simultanée la retransmission du son et de l'image.

Il n'est pas admis que les réunions se tiennent avec une partie des participants en présentiel et une partie des participants à distance dans la mesure où les parties estiment que la loyauté des négociations ne peut être garantie.

Les partenaires sociaux choisissent de limiter la durée maximum d'une réunion paritaire à 3 heures consécutives.

4.7.2

Délai de convocation et documents préparatoires

Les mandats sont convoqués par voie électronique par le biais d'un courriel adressé aux mandats en fonction de l'agenda et l'ordre du jour décidés paritairement au moins 7 jours ouvrés avant le jour de la réunion et avec un maximum de documents préparatoires (les documents ne pouvant être remis en séance).

Comme en présentiel, tous les mandats sont convoqués et chaque délégation organise leur prise de parole.

Les partenaires sociaux de la branche s'entendent pour faciliter les échanges par email entre deux réunions selon les sujets négociés.

Un compte rendu de la réunion est réalisé suivant les modalités habituelles au plus près de la fin de réunion pour permettre la confirmation des décisions.

4.7.3

Attestation de présence après la clôture de la réunion

En guise de signature de la feuille de présence comme il est d'usage en présentiel, chaque mandat présent à la réunion confirme sa participation par retour de mail au secrétariat en fin de réunion d'après l'email transmis par le

secrétariat après la clôture de la séance et, le cas échéant, avec la demande de confirmation des décisions prises.

4.7.4 Présidence de séance

Le président de séance veille ainsi à ce que les participants qui souhaitent prendre la parole puissent effectivement le faire.

La tenue de réunion à distance ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsque les mandatés ne prennent pas la parole, ils veillent à couper leur micro.

4.7.5 Vote en réunion à distance

S'il y a lieu de voter une motion, le président de séance veille à formuler distinctement la motion oralement et/ou par écrit via le système d'échanges que le dispositif technique peut proposer.

Le vote est prononcé oralement par chaque organisation représentée et confirmée par écrit soit via le dispositif technique en direct soit après la clôture de la séance. Dans un délai maximum de 2 jours ouvrés après la réunion, le secrétariat renvoie la feuille de présence à valider et les motions votées pour que chaque organisation représentée puisse confirmer son vote par retour d'email dans un délai maximum de 2 jours ouvrés aussi.

4.7.6 Signature électronique

Si nécessaire, les accords soumis à signature peuvent être signés électroniquement via un dispositif de signature électronique pris en charge financièrement par l'ADPOLD le cas échéant et répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil dans le délai maximum de 3 semaines après la mise à la signature.

4.7.7 Temps passé en réunion à distance et temps de préparation

Le temps passé dans chaque réunion à distance, comme pour les réunions en présentiel, est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel ainsi que le temps de préparation de chaque réunion pour chaque mandaté des délégations syndicales tel que prévu à l'article 5 de l'accord du 5 avril 2018.

4.7.8 Autres modalités

Les parties rappellent que les modalités du dialogue social de la CCN non présentes dans ces articles continuent de s'appliquer.

Article 5 Moyens attribués au fonctionnement de la CPPNI-OL

Les dispositions de l'article 4 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail sont inchangées, excepté la prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement qui passe à 3 représentants par organisations syndicales et patronales... (le reste du paragraphe est inchangé).

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

Pour chaque réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est convenu entre les partenaires sociaux qu'une réunion inter-syndicale préparatoire sera prise en charge selon les barèmes établis. L'organisation patronale en charge du secrétariat tiendra, dans la mesure du possible, à la disposition des organisations salariés une salle pour la tenue de cette réunion.

Le remboursement se fera sous 10 jours, d'après la déclaration faite sur le document de prise en charge spécifique de la branche et à réception des justificatifs et de la feuille de présence signée par les participants auprès de l'ADPOLD.

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

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

Aux termes des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes de leurs salariés participant aux négociations de branche, par le fonds paritaire de financement des organi-

sations syndicales et patronales.

Article 6

Dispositions finales

Dans la mesure où cette CPPNI-OL assume la mission de commission de conciliation et d'interprétation, cet accord annule et remplace l'article 3 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

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

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 9

Extension

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

Délai de carence entre deux contrats à durée déterminée

Accord du 14 mars 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les Parties déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passe par cette forme de contrat. Pour rappel, au sein de la Branche Optique-Lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties rappellent que le recours aux contrats courts participe également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de recrutement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la Branche de l'optique - lunetterie de détail il est régulièrement fait recours au CDD dans le cadre de dispositif de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des remplacements de personnel absents, notamment pendant les périodes de congés.

Dans ces situations, l'obligation tenant au respect d'un délai de carence s'avère être une source de complexité, et peut de surcroît priver des salariés d'opportunité d'emploi. Or, l'ordonnance n° 2017-1387 a prévu la possibilité d'adapter, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives notamment au calcul du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de fluidifier le recours aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la succession de contrats à durée déterminée sur un même poste.

Tel est l'objet du présent accord.

Les Parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée et délai de carence

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1

Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi.

À défaut, le salarié est fondé à demander la requalification de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Article 1.1

Modalités de calcul du délai de carence

Le code du travail institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

- Un tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
- La moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieur à quatorze jours.

Article 1.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Les Parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut constituer un frein à l'emploi et une source inutile de complexité dans un certain nombre de cas.

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

- Lorsqu'un contrat de professionnalisation^[1] fait immédiatement suite à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;
- En cas de succession d'un contrat de professionnalisation^[1] par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;

^[1] Il est rappelé que le délai de carence n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage.

- Entre deux contrats à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

Article 1.3

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 2

Dispositions finales

Article 2

Champ d'application

Les Parties précisent que les dispositions du présent accord sont applicables à toutes les entreprises définies par la convention collective nationale du 2 juin 1986, indépendamment du nombre de salariés dans leurs effectifs.

En conséquence, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les Parties conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Révision**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

L'article L. 2261-7 du code du travail définit les organisations syndicales ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un avenant de révision sera subordonnée au respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les Parties signataires sous réserve du respect du délai de préavis de trois mois, et du respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du travail l'extension du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 7 **Formalités de publicité et de dépôt**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 17 septembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS.

Préambule

La branche de l'Optique-Lunetterie entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap, et pour que les entreprises relevant de son champ d'activité soient des lieux de bienveillance à l'égard des personnes en situation de handicap.

La situation de handicap peut résulter de problèmes de santé depuis la naissance mais aussi de problèmes de santé courants : tout collaborateur peut être concerné à un moment de sa vie professionnelle.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises du secteur à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

— En développant l'information et la sensibilisation de leur personnel

— En luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La volonté de la branche est de contribuer au partage des bonnes pratiques envers les personnes en situation de handicap et faire en sorte que les salariés de la branche portent un autre regard sur le handicap.

Enfin, le présent accord vient en complément de la loi 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la loi 2019-485 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

a) Champ d'application de l'accord

Cet accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche Optique Lunetterie, relevant du champ d'application de la Convention collective Nationale de l'Optique-Lunetterie de Détail.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés :

En dehors des dispositions de l'article 4, la branche considère qu'il n'y a pas lieu de distinguer dans l'application du présent accord les entreprises de moins de 50 salariés des autres entreprises de la branche. Toutes les entreprises sont concernées par le présent accord quelle que soit la taille de leur effectif.

b) Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles : «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne 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.»

Par personne en situation de handicap, il convient d'entendre «Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Les partenaires sociaux distinguent les salariés répondant à la définition de la personne en situation de handicap et les bénéficiaires au titre de l'obligation d'emploi incombant aux entreprises de plus de 20 salariés.

Pour rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du Code du travail sont :

— Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),

— Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,

— Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale,

— Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,

— Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

— Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,

— Les titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

— Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

c) Photographie de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

La branche étant essentiellement composée de TPE de moins de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap ne sont pas connues au regard des obligations légales d'emploi, au jour de la signature du présent accord.

Cependant à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises quel que soit leur effectif, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui travaillent pour elles, ce qui permettra à la branche d'avoir une réelle connaissance de la situation des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des panoramas de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à demander à ses interlocuteurs et prestataires, la prise en compte de la situation du handicap, afin de pouvoir obtenir un état de la situation dans les entreprises de la branche et d'évaluer dans la durée les résultats de ses actions et à consacrer un volet de son rapport de branche à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'effet de la politique de branche et des accords d'entreprise pour tout moyen que la branche se donnera.

1. Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que :

— Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de salarié handicapé

— Faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque mais bien comme un avantage.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

1-1) Négociation et sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise

La branche recommande aux entreprises de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la branche de l'optique lunetterie de détail s'engage dans le cadre d'une boîte à outils à mettre à disposition un module de sensibilisation en e-Learning sur le handicap en entreprise accessible à tous. Elle décide de porter à l'ordre du jour de son agenda social annuel, le vote d'un budget de financement spécifique. L'opportunité d'une campagne d'information sera elle aussi étudiée annuellement au regard de l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la profession.

Par ailleurs, la branche rappelle que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

De plus, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire d'entreprise (NAO). Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises qui ont conclu un accord agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations avec les organisations est portée à 3 ans. Dès lors qu'il est agréé par l'État, ce type d'accord exonère l'entreprise du versement de la contribution à l'Agefiph, mais pas de l'obligation d'emploi : l'entreprise doit s'engager sur un plan d'action avec des objectifs en lien avec la réponse à l'obligation.

1-2) Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

1-3) Accessibilité à l'entreprise

Les entreprises de la branche doivent prévoir les dispositions nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements pour aller en formation par exemple, à l'accessibilité numérique et tous les dispositifs qui facilitent l'accès aux postes pour les salariés et les candidats aux postes.

2. Accompagner la reconnaissance de situation de handicap

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les salariés d'une entreprise :

- Souhaitent taire leur handicap pour des raisons intimes et personnelles, rappelant la liberté de chacun de dire ou de taire son handicap,
- Peuvent hésiter à faire savoir à leur employeur qu'ils sont reconnus handicapés,
- Ne connaissent pas toujours la possibilité de faire reconnaître leur handicap, lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi,
- Ne perçoivent pas toujours clairement l'intérêt de déclarer leur situation auprès de leur employeur,
- Doivent surmonter un certain nombre d'étapes administratives pour constituer un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé.

Par ailleurs, certaines entreprises doivent remplir une obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, la branche crée un droit à 8 heures d'absence rémunérées.

Tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera d'un droit à 8 heures d'absence rémunérées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Ce droit s'entend d'un forfait de 8 heures d'absence rémunérées qui pourront être prises au maximum en deux fois. Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

-
- Informer son employeur de sa démarche,
 - Remettre un justificatif de son absence,

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Au cas où la reconnaissance RQTH ou son renouvellement nécessiterait une à deux journées supplémentaires, la branche convient de laisser aux entreprises la possibilité d'une prise en charge ou non de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle. Sous certaines conditions, la branche rappelle que des dispositifs peuvent financer tout ou partie de ces jours d'absence complémentaires, et invite les entreprises et les salariés concernés à prendre contact avec les organismes de prévoyance.

En tout état de cause et quelle que soit la décision retenue par l'entreprise, ces demandes d'autorisation d'absence ne pourront pas être refusées par l'entreprise, et ne pourront en aucun cas justifier une sanction.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La branche rappelle qu'un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, pour leur maintien dans l'emploi.

3-1) Aménagement des horaires

La branche encourage les entreprises à être innovantes dans l'aménagement des horaires de personnel en situation de handicap. Les aménagements d'horaires doivent être établis en concertation avec l'entreprise et le salarié et en tenant compte des difficultés de chacun.

3-2) Droit au Télétravail

La branche est favorable aux solutions de télétravail des personnes en situation de handicap qui en font la demande et encourage les entreprises à mettre tout en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent, selon les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, que la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises nécessite un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en situation de handicap seront prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail seront à la charge de l'entreprise. Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail s'entendent de ceux relatifs aux technologies de l'information et de la communication définis avec l'employeur.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, la branche proposera dans le cadre d'une boîte à outils des conseils et documents pour une mise en œuvre facilitée.

3-3) Aménagement du poste de travail - Aides financières et matérielles

La branche rappelle que des organismes (Médecine du travail, Agefiph, ...) peuvent accompagner les entreprises dans des démarches de financement et d'aménagement de poste de salariés en situation de handicap sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise (car dans ce cas l'entreprise ne paye pas sa contribution liée à l'OETH et optimise ce budget en son sein pour aménager les postes par exemple).

Le salarié en situation de handicap a la possibilité de demander à son employeur en relation avec le médecin du travail, l'aménagement de son poste de travail.

Dans le cadre de concertation avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Agefiph peut participer au financement de matériels spécifiques adaptés au handicap permettant le maintien dans le poste, après étude du poste de travail sous-réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise.

La branche rappelle que les dépenses engagées pour les aménagements de poste qui ne seraient pas prises en charge directement par l'Agefiph peuvent venir en déduction du versement de la contribution liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre mise en place par la branche ont la possibilité, par le biais du fond social de l'organisme désigné, d'obtenir des aides conditionnées.

4. Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

La branche affirme sa volonté de ne faire aucune discrimination en raison du handicap au sujet de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la promotion au sein d'une entreprise d'un salarié en situation de handicap.

Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est à priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

4-1) Droit à l'accès à la formation

La branche rappelle que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation au même titre que les salariés de l'entreprise.

Adaptation des actions de formation

La branche souhaite que lors d'actions de formation engagées, celles-ci puissent être adaptées au handicap, tant dans le rythme que dans les méthodes ou les outils, notamment pour toutes les formations dispensées en interne.

En cas de formation externe, l'entreprise devra se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles inadaptations et voir avec lui les possibles aménagements.

La branche recommande de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du personnel en situation de handicap doit être formé.

Compte Personnel de Formation

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF (Compte Personnel de Formation), supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap ; à titre d'exemple pour une année pleine un salarié reconnu travailleur handicapé bénéficie pour 2019 d'un crédit de 800 euros (au lieu des 500 prévus).

4-2) Gestion du parcours professionnel

La branche considère que la majorité des handicaps sont compatibles avec une activité professionnelle. Dans ce cadre, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein même de l'entreprise.

Bilan de compétence

La branche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétence pour toute personne en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour toute personne en situation de handicap qui connaît des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à moyen ou long terme à l'occuper, et une possible reconversion professionnelle.

Conseil en évolution professionnelle

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par les salariés en situation de handicap soit au sein de l'Opco de la branche, soit au sein d'organismes de placement spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié handicapé soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Référent professionnel

Le législateur impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer un référent handicap. La branche abaisse cette obligation aux entreprises de plus de 200 salariés et recommande aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place d'un référent handicap dès lors qu'elles emploient plus de 5 salariés en situation de handicap dans leur effectif.

Le référent handicap a pour mission au sein des entreprises d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. La branche considère que ces référents doivent pouvoir bénéficier d'une formation adaptée à leur mission, dès le démarrage de leur mission, pour en favoriser le succès.

Les partenaires sociaux souhaitent que la CPNE FP mette en œuvre un programme de formation "Référent Handicap en entreprise" en collaboration avec son Opco, ouverte à tous les salariés et les entreprises quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient volontairement à nommer un référent handicap, la branche prendra en charge le financement complet de la formation référent sur la base du programme défini ci-dessus et du tarif qu'elle aura préalablement validé.

5. Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux souhaitent que soient développés et multipliés tous moyens permettant aux salariés en situation de handicap de s'insérer au sein de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

5-1) Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

La branche encourage les entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap, en CDI ou en CDD, y compris dans le cadre de l'alternance.

La branche rappelle que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Mode de diffusion des offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi...

Traitement des candidatures de personnes

Tout candidat en situation de handicap qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche doit bénéficier, comme tous les candidats, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

Entretien de recrutement dématérialisé

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, la branche demande que les entretiens puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres ...) autant que possible.

5-2) Favoriser une bonne intégration de personnes reconnues handicapées

Entretien systématique pendant la période d'essai

Un entretien sera effectué systématiquement entre le manager et le salarié en situation de handicap, pendant la période d'essai.

Cet entretien devra intégrer une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées et des solutions préconisées. La branche dans le cadre d'une boîte à outils "handicap" mettra à disposition des entreprises un document/formulaire utilisable.

5-3) Autres dispositifs favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires en situation de handicap, et des personnes mise en situation en milieu professionnel, ou des personnes handicapées en intérim.

Par ailleurs, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) issus d'un partenariat entre Pole emploi et notre OPCO existent.

5-4) Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service

L'entreprise soumise à l'obligation d'emploi de personnes handicapées peut s'acquitter partiellement de son obligation en déduisant les dépenses directes établies avec des entreprises adaptées, établissements ou service d'aide au travail par le travail ou travailleurs indépendants.

6. Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

Les partenaires sociaux conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, souhaitent mettre en place des mesures facilitantes.

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne handicapée ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

6-1) Congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible dans les conditions définies par la législation (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

En dehors des dispositions plus favorables indiquées ci-dessous, les dispositions légales s'appliquent, notamment celles relatives à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris la durée d'1 an pour l'ensemble de la carrière.

Le congé débute ou est renouvelé dans les conditions fixées par la Loi.

Le congé aidant peut être fractionné et transformé en temps partiel si le salarié en fait la demande, dans les conditions légales. Cette possibilité reste soumise à l'accord de l'employeur.

Aménagement du temps de travail

Pour ces salariés, la branche encourage les entreprises à aménager les horaires de travail et à favoriser le télétravail si leur emploi le permet.

6-2) Droit à 8 heures d'absence rémunérées par an

Les partenaires sociaux de la branche créent un droit par année civile de 8 heures d'absence rémunérées.

Ce droit est ouvert uniquement aux salariés répondant à la définition légale du salarié aidant qui n'auraient pas fait la demande du congé proche aidant (cf. 6-1), et sous réserve de remplir certaines conditions :

- Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois
- Le proche doit être une personne répondant aux cas 1^o 2^o 3^o 4^o 5^o 6^o de l'article L. 3142-16 du code du travail,
- Les heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative liée à la situation de handicap du proche aidé ou pour honorer un rendez-vous lié à la situation de handicap du proche aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- Informer son employeur de sa démarche,
- Remettre les justificatifs de son absence : situation d'aidant et justificatif d'absence tels que : certificat médical, convocation par un organe administratif, convocation par un organe judiciaire, convocation liée à un dispositif d'hébergement ... pour la personne aidée

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont prises en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

7. Suivi de l'accord

Chaque année, la CPPNI se réunit pour faire un suivi de l'accord en établissant un bilan des actions quantitatives et qualitatives dispensées par la branche :

- Actions de communication internes et externes à la branche
- Montant des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le recensement des personnes en situation de handicap au sein de la branche lui permettant de fixer des engagements concrets.

Dans le cadre du rapport de branche nécessaire aux négociations annuelles de branche, les partenaires sociaux veilleront à ce que le rapport comporte un volet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

De plus, les partenaires sociaux étudieront tous les 2 ans un diagnostic des accords d'entreprises récoltés depuis la base de donnée que les entreprises doivent alimenter et consultable sur Légifrance

En analysant notamment les données recueillies afin de dresser un bilan du paysage existant.

8. Entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du travail l'extension du présent accord. Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

9. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans.

10. Révision. - Dénonciation

Toute demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

11. Formalités de publicité et de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Intéressement

Accord du 16 mai 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 30 nov. et agréé par arr. 3 sept. 2024, JO 6 sept., applicable le lendemain de son agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNOF ;

ROF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à la recommandation réaffirmée par la loi n° 23-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à toutes les entreprises de la Branche de l'Optique-Lunetterie de détail n'ayant pas de dispositif d'intéressement et en particulier aux plus petites d'entre-elles, d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées soit par la négociation pour les entreprises qui ont des représentants du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement «clé en main» qui se veut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des choix faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales obligatoirement contenues dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher les options de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir de base aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en affinant la formule de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le principe de l'intéressement est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif d'intéressement) et à la condition préalable de respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrières des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} «Dispositions générales»

de la convention collective nationale de la branche de l'Optique-Lunetterie de détail (IDCC 1431).

Article 2

Objet du présent accord

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

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

Article 3

Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

— Soit par décision unilatérale, comme le permet le présent accord pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant d'un dispositif «clé en main».

— Soit par accord collectif dans toutes les entreprises : À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut reprendre les options retenues dans l'accord de branche.

Article 4

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune période de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de cette ancienneté minimale requise de 3 mois pour droit à intéressement.

Il est précisé que pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de la période de calcul retenue ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise quelle que soit sa taille (au moins un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant).

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord peut également s'appliquer aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 250 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant non-salarié au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé). Ces modalités d'application pourront être choisies par chaque entreprise.

Article 5

Périodicité de calcul de l'intéressement

Les signataires de l'accord ont privilégié la simplicité en proposant une périodicité de calcul annuelle pour l'intéressement.

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

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

Article 6

Formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement

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

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont

élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence de seuils de déclenchement si le chiffre d'affaires de la période est en progression par rapport à la période précédente.

Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0.5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1.5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

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

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales) versées sur la période. Elle correspond à la base de cotisations de sécurité sociale. Les rémunérations correspondent aux salaires et primes (hors intéressement et participation) des salariés au cours de la période.

Article 7

Clause de sauvegarde

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 8

Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les entreprises de la Branche de l'Optique-Lunetterie de détail à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salariés.

Par conséquent, la branche a retenu les options de répartition suivantes :

- 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période ou
- 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période ou
- 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période

Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;

-
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
 - les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
 - toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, primes salariales incluses, hors primes d'intéressement et de participation, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Article 9 **Plafonnement individuel des droits**

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 10 **Affectation des droits**

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise ou sur un plan d'épargne retraite mis en place dans l'entreprise ;

Article 11 **Supplément d'intéressement**

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, si l'accord d'intéressement a donné lieu à un versement.

La décision unilatérale instituant ce supplément pourrait être complétée par un accord spécifique sur la répartition de ce supplément pour le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement originel.

Article 12 **Information des salariés**

Les modalités d'information des salariés et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Article 13 **Création d'un compte-épargne de branche**

Afin de permettre aux salariés de pouvoir choisir d'épargner et aux entreprises de disposer d'une solution de branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier la mise en place d'un ou des comptes d'épargne collectifs de branche.

Article 14 **Dispositions de suivi**

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secré-

tariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Une commission de suivi se réunira dans le mois précédant les 2 ans du présent accord. À cette occasion, le secrétariat de la CPPNI fournira un bilan chiffré de l'application de l'accord établi sur la base des accords et décisions transmis par les entreprises en application de l'alinéa précédent. Ce bilan indiquera le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de plus de 300 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement depuis l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15

Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un formulaire de Décision Unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement facultatif, afin d'en faciliter la mise en place pour les petites entreprises.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, restent cependant encouragées à négocier avec leurs éventuels représentants du personnel dans le cadre de la mise en place d'un accord.

Article 16

Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain de son agrément par les services compétents.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Annexes

Annexe 1 Accord type de mise en place d'un régime d'intéressement

Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un dispositif d'intéressement du personnel régi par :

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

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

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

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul de la prime d'intéressement une formule en fonction de la progression du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

-
- attribuer aux salarié(e)s une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
 - être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, «clés en main» avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs obligations en matière de représentant du personnel avant la mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- son champ d'application ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel disposent des moyens d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés. En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions légales novatrices le permettent.

Article 2 **Période d'application. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an correspondant à l'exercice comptable de la société.

Le point de départ de cette période d'application est fixé au début de l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6^{ème} mois dudit exercice. Les dates de prises d'effet et de fin du dispositif, ainsi que la périodicité de calcul sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente.

La périodicité de calcul de l'intéressement est annuelle.

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

Article 3 **Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté**

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne

sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif serait limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord peut également s'appliquer au(x) :

- chef d'entreprise ; président ; directeur général ; gérant ;
- conjoint ou partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur/conjoint associé ;
- dirigeant d'entreprise ou mandataires sociaux de l'entreprise titulaire(s) d'un contrat de travail écrit, cotisant à Pôle Emploi / France travail, et qui exerce(nt) une fonction le(s) plaçant en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, la prime d'intéressement est calculée au titre du contrat de travail.

Article 4 **Caractéristiques de l'intéressement**

Il est rappelé que les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- ne se substituent à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont néanmoins soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour toute entreprise ayant moins de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du forfait social.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 5 **Calcul de l'intéressement**

L'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0.5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1.5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

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

Article 6

Clause de sauvegarde

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Article 7

Répartition entre les bénéficiaires

Trois options de répartition sont possibles :

- Option 1 : 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période
- Option 2 : 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période
- Option 3 : 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période

Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

À noter que les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement.

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence.

Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut de la période, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et rétabli des absences pour lesquelles des règles de maintien sont prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quarantaine ainsi que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel donneront lieu à reconstitution du salaire total correspondant à ces périodes pour calculer le montant de l'intéressement revenant aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Article 8

Plafonnement des droits

8.1

Plafonnement individuel

Conformément à l'article 9 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

8.2

Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 9

Versement de l'intéressement

9.1

Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

9.2

Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite ;

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître son choix à l'aide du bulletin d'option qui lui sera envoyé, dans les quinze jours suivants sa réception.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes seront placées intégralement dans le PEE, s'il a été mis en place dans l'entreprise sur le fonds par défaut déterminé dans le règlement du PEE.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime individuelle d'intéressement sera réglée directement au salarié.

9.3

Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye. Cette fiche mentionne :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 10

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 11

Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges

11.1

Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il disposera de l'ensemble des informations permettant de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils feront ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement collectif attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

11.2

Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 12

Dispositions finales

L'entreprise indique dans un document unilatéral d'adhésion joint le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion ou par accord donnera lieu dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle ou infra-annuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1^{er} juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze

jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail). Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

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

Conformément aux dispositions de l'article 8.4., le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

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

Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la Branche de l'Optique-Lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche de l'optique-lunetterie de détail en date du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement.

Entreprise

Dénomination de l'entreprise :
Adresse du siège social :
Établissement(s) concernés :

Date de l'accord

Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an.

Elle couvre l'exercice :
L'accord prendra effet, à compter de l'exercice ouvert le : ...

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

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

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

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

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

La présente décision est conclue afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

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

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Bénéficiaires de l'intéressement

Le chef d'entreprise et dirigeant de la société, personne physique, non salarié et son conjoint ou PACS (le cas échéant) :
— Bénéficie de l'intéressement
— Ne bénéficie pas de l'intéressement

Calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement sera calculé comme suit : L'intéressement est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en progression par rapport à l'année précédente et en fonction des seuils déterminés ci-dessous.

Seuils retenus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0.5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1.5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

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

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de fermeture de l'établissement au public de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux...), le CA HT de l'année sera, avant calcul du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Modalités de répartition de l'enveloppe :

— 100 % proportionnelle à la durée de présence sur la période
— 100 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période
— 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle à la rémunération brute perçue sur la période

Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DDETS par dépôt sur le site «TéléAccords» : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

[En cas de CSE mis en place dans l'entreprise] Le comité social et économique a été informé de la décision le : Les salariés ont été informés de la décision le :

Les salariés ont été informés de la décision le :
La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes :
— Affichage de la note d'information
— Affichage de la décision unilatérale

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Fait à : Le : Nom et prénom du signataire : Qualité : Signature
