

OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

Brochure n° 3084

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986. Etendue par arrêté du 15 octobre 1986 JORF 14 décembre 1986.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 2 juin 1986.....	1
Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Dénonciation, révision.....	1
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.....	2
Négociations professionnelles.....	2
Droits du personnel.....	3
Droit syndical.....	3
Délégués du personnel.....	4
Comités d'entreprise, d'établissement, de groupe.....	4
Temps partiel.....	4
Formation.....	4
Apprentissage, formation professionnelle, formation continue.....	4
Contrat de travail.....	5
Embauchage.....	5
Période d'essai et renouvellement.....	6
Résiliation du contrat individuel.....	6
Procédure de licenciement.....	7
Modification du lieu de travail.....	7
Circonstances économiques.....	7
Heures pour recherche d'emploi.....	7
Inobservation du délai de préavis.....	8
Sanctions.....	8
Dérogation à l'exécution de préavis.....	8
Modification juridique de l'entreprise.....	8
Indemnités de licenciement.....	8
Départ en retraite.....	9
Durée du travail.....	9
Modifications fréquentes des fonctions du salarié.....	10
Temps partiel.....	10
Hygiène et sécurité.....	10
Salaires.....	10
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.....	10
Ancienneté.....	10
Locaux insalubres.....	10
Modification définitive de fonction du salarié.....	11
Modification de la situation personnelle du salarié.....	11
Prime d'ancienneté.....	11
Heures supplémentaires.....	11
Congés - Absences.....	11
Absences.....	11
Congés annuels.....	12
Obligations militaires.....	12
Congés exceptionnels.....	12
Maladie.....	13
Maternité - Congé parental - Absences pour enfant malade - Adoption.....	14
Jours fériés.....	14
Avantages acquis.....	15
Dépôt de la convention.....	15
Extension de la convention.....	15
Textes Attachés.....	16
Annexe I : Classifications de la convention collective du 2 juin 1986.....	16
Définition des emplois.....	16
Annexe II : Salaires de la convention collective du 2 juin 1986.....	20
Annexe III : Agents de maîtrise de la convention collective du 2 juin 1986.....	21
Champ d'application.....	21
Durée, dénonciation, révision.....	21
Date d'application.....	21
Congés payés.....	21
Congés de maladie.....	21
Indemnité de licenciement.....	22
Départ en retraite.....	22
Avantages acquis.....	23
Annexe IV : Cadres de la convention collective du 2 juin 1986.....	23
Champ d'application.....	23
Durée, dénonciation, révision.....	23
Date d'application.....	23
Congés payés.....	23
Congés de maladie.....	24
Indemnité de licenciement.....	24
Départ en retraite.....	25
Avantages acquis.....	25
Annexe V de la convention collective du 2 juin 1986.....	25

Sommaire

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986. Etendue par arrêté du 15 octobre 1986 JORF 14 décembre 1986.

Régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire de la retraite des cadres instituée par la convention du 14 mars 1947.....	25
Protocole d'accord du 6 juin 1994 relatif à l'adhésion au FORCO.....	26
Accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.....	27
Adhésion au FORCO.....	27
Champ d'application.....	27
Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.).....	28
Du développement de l'apprentissage.....	28
Des contrats d'insertion en alternance.....	28
Du capital de temps de formation.....	29
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.....	30
Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés.....	30
Liste des organisations professionnelles représentées par l'U.N.S.O.F.....	31
Accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	31
Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E-F.P.).....	31
Composition.....	31
Fonctionnement de la commission.....	32
Règlement intérieur.....	32
Indemnisation.....	32
Missions de la commission.....	32
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord.....	33
CPNE/qualifications Décision du 25 avril 2000.....	34
Accord du 29 mai 2000 relatif à la validation des propositions de la CPNE du 25 avril 2000.....	34
Lettre d'adhésion du 2 mars 2004 du FNOF à la convention.....	35
Lettre d'adhésion du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective.....	35
Accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	35
Préambule.....	36
Champ d'application.....	36
Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.....	36
Recouvrement de la contribution.....	37
Création d'une association paritaire.....	37
Affectation du montant de la contribution recueillie.....	37
Application.....	38
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.....	39
Accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.....	39
Préambule.....	39
Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	40
Chapitre II : Egalité entre les femmes et les hommes.....	41
Chapitre III : Dispositions relatives au plan de formation.....	41
Chapitre IV : Contrats de professionnalisation.....	41
Chapitre V : Périodes de professionnalisation.....	42
Chapitre VI : Tutorat.....	43
Chapitre VII : Dispositions relatives au droit individuel à la formation.....	43
Chapitre VIII : Validation des acquis de l'expérience.....	44
Chapitre IX : Bilan de compétences.....	44
Chapitre X : Entretien professionnel.....	44
Chapitre XI : Passeport formation.....	45
Chapitre XII : Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP).....	45
Chapitre XIII : Comité de suivi.....	46
Chapitre XIV : Dispositions relatives au rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	47
Chapitre XV : Ressources.....	47
Chapitre XVI : Application de l'accord - Durée - Notification - Publicité - Extension.....	48
Lettre d'adhésion du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.....	48
Lettre d'adhésion du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France (FNOF) à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.....	48
Lettre d'adhésion du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.....	49
Annexe VI Avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la CPNE-FP.....	49
Préambule.....	49
Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	49
Composition.....	49
Fonctionnement de la CPNE-FP.....	50
Absences et frais de déplacement.....	50
Missions de la CPNE-FP.....	51
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord.....	51
Lettre d'adhésion du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	52
Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	52
Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.....	53
Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles.....	53
Avenant n° 2 du 8 février 2007 à l'accord CPNE-FP du 1er décembre 1998.....	53
Avenant du 24 mai 2007 portant modifications de l'article 22 (retraite).....	54
Lettre d'adhésion du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du	

Sommaire

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986. Etendue par arrêté du 15 octobre 1986 JORF 14 décembre 1986.

paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006.....	55
Lettre d'adhésion du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005.....	55
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective.....	55
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	56
Adhésion par lettre du 3 avril 2008 de la fédération des employés et cadres CGT-FO aux avenants du 6 mars 2008.....	57
Avenant n° 3 du 4 avril 2008 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	58
Avenant du 4 décembre 2008 relatif à l'habilitation des organismes de formation.....	58
Annexes.....	60
Avenant du 4 décembre 2008 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au paritarisme.....	61
Avenant n° 1 du 3 mars 2009 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.....	62
Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.....	62
Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels.....	63
Avenant n° 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme.....	63
Avenant n° 4 du 12 mars 2010 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	64
Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai.....	64
Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	65
Préambule.....	65
Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres.....	68
Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention.....	74
Avenant n° 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance.....	75
Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12 septembre 2013.....	75
Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations.....	76
Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres.....	77
Préambule.....	77
Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.....	78
Textes Salaires.....	79
Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires.....	79
Accord de salaires minima applicable à partir du 1er avril 2001.....	79
Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires.....	80
Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima.....	81
Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima.....	82
Accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications.....	83
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	84
Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	86
Accord du 5 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	87
Textes Extensions.....	89
ARRETE du 15 octobre 1986.....	89
ARRETE du 21 juillet 1988.....	90
ARRETE du 29 septembre 1988.....	90
ARRETE du 3 octobre 1989.....	90
ARRETE du 4 mars 1991.....	90
ARRETE du 10 juin 1994.....	90
ARRETE du 24 octobre 1995.....	91
ARRETE du 28 juin 1996.....	92
ARRETE du 9 avril 1999.....	92
ARRETE du 21 mai 1999.....	93
ARRETE du 6 mars 2000.....	93
ARRETE du 12 octobre 2000.....	94
ARRETE du 12 octobre 2000.....	94
ARRETE du 22 novembre 2004.....	95
ARRETE du 20 janvier 2006.....	95
ARRETE du 1 février 2006.....	96
ARRETE du 17 octobre 2006.....	97
ARRETE du 20 octobre 2006.....	97
ARRETE du 4 janvier 2007.....	98
ARRETE du 9 février 2007.....	98
Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	100
Texte de base.....	100
FORCO, OPCA.....	100
Préambule.....	101
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	103
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	104
Textes Attachés.....	107
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	107
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	107

Sommaire

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Annexe.....	109
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	116
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	117
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	118
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	119
4. La rupture conventionnelle est.....	120
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	121
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	122
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	123
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	124
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	125
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	126
Comment lire efficacement sa convention collective.....	127
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	128
a. Définition de la convention collective.....	128
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	128
c. Utilité de la convention collective.....	128
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	129
a. L'activité de l'entreprise.....	129
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	129
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	129
d. Les mentions du contrat de travail.....	130
e. L'affichage dans l'entreprise.....	130
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	131
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	131
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	132
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	132
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	132
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	132
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	133
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	133
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	135
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	135
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	135
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	135
d. La disparition des organisations signataires.....	135
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	136
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	136
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	136
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	138
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	139

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986. Etendue par arrêté du 15 octobre 1986 JORF 14 décembre 1986.

Texte de base

Convention collective nationale du 2 juin 1986

Union nationale des syndicats d'opticiens de France (U.N.S.O.F.) ;
Syndicat des opticiens français indépendants (S.O.F.I.) ;
Syndicat national des adaptateurs d'optique de contact (S.N.A.D.O.C.) ;
Syndicat des opticiens adaptateurs d'optique de contact (S.O.A.) ;
Syndicat national des opticiens optométristes de France (S.N.O.O.F.).

Fédération des services-livres C.F.D.T. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;
Confédération générale des cadres section optique-lunetterie de détail.

Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 19 décembre 2002 (BO CC 2003-1).

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, par lettre du 2 mars 2004 (BO CC 2004-12).

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BO CC 2005-12.

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 19 janvier 1998 BO conventions collectives 99-50 étendu par arrêté du 6 mars 2000 JORF 16 mars 2000.

La présente convention et ses annexes règlent les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des deux sexes 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 de la présente convention le code NAF 52.4 T, à l'exclusion des entreprises de photographie).

Elle est applicable sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM.

Dénonciation, révision

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

A. - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an et se poursuit ensuite pour une période indéterminée, sauf dénonciation à toute époque par les parties signataires, avec un préavis de 3 mois et un délai de prorogation conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

La dénonciation est notifiée selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail 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 L. 132-10 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 à l'expiration de la convention en vigueur.

B. - Révision

En cas de révision, celle-ci sera demandée par l'une des organisations syndicales signataires avec un préavis de 3 mois. La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la demande de révision.

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.

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

Sans préjudice de l'application des articles L. 511-1 et suivants du code du travail relatifs aux attributions des conseils de prud'hommes, les différends individuels ou collectifs relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés dans le cadre de l'entreprise seront déférés à une commission paritaire composée de représentants des organismes signataires qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours à la diligence de l'une des parties.

La date de réunion de ladite commission est fixée par le président de l'organisation patronale la plus représentative après consultation des membres de la commission paritaire.

La commission doit faire connaître dans les 3 jours son avis sur le différend et en dresser un procès-verbal dont copie sera remise à chacune des parties.

La commission paritaire de conciliation sera composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales.

Négociations professionnelles

Article 4

En vigueur étendu

A. - Négociations professionnelles

Les parties contractantes conviennent de se réunir au moins 1 fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels et au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

A la demande de l'une des parties signataires, une réunion de la commission paritaire ou mixte pourra se tenir dans un délai de 3 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 1 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.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 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 prévue à l'alinéa 3 aura lieu avant la fin du 1^{er} semestre de chaque année.

B. - Composition des délégations

La délégation des organisations syndicales affiliées à une confédération reconnue représentative au plan national se constitue librement, dans la limite de 3 personnes par sigle confédéral.

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 la participation des réunions décidées paritairement, y compris celles de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), 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.

D. - Heures de délégation

Les représentants titulaires et suppléants 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.

E. - 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 déplacement, de restauration et d'hébergement de deux représentants par organisations syndicales et patronales représentatives ou de toute autre personne qui, bien que n'étant pas mandatée par un 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 CQP) 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 2e 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.

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.

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 réunion 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 heures).

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 7 heures (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 trois fois le minimum garanti (1).

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 (les) réunion (s) et si la (ou les) réunion (s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion (s) organisée (s) 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 quarante fois le minimum garanti (2).

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.

(1) Le montant de prise en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des frais réels dans la limite de six fois le minimum garanti.

(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, applicable au jour de la réunion paritaire.

Droits du personnel

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 16 février 2006 BO conventions collectives 2006-15 étendu par arrêté du 20 octobre 2006 JORF 1er novembre 2006.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes 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 IV 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 l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les 2 parties s'emploieront à connaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

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

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

Les conditions de désignation et leurs attributions sont déterminées par les lois et règlements en vigueur, soit les articles L. 421-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, on se référera à l'article L. 132-30 du code du travail en vigueur.

En outre, dans les établissements n'occupant pas au moins 10 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté sur leur demande de se faire assister d'un représentant de leur syndicat.

Comités d'entreprise, d'établissement, de groupe

Article 7

En vigueur étendu

A. - Comités d'entreprise

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales. Le financement est déterminé conformément aux dispositions des articles L. 432-9 et L. 434-8 du code du travail.

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise est d'au moins 0,2 % de la masse salariale.

B. - Comités d'établissement et comités centraux d'entreprise

Il est fait application des articles L. 435-1 et suivants en ce qui concerne la création éventuelle d'un comité central d'entreprise et d'un comité d'établissement.

C. - Comités de groupe

Il est fait application des articles L. 439-1 et suivants du code du travail en ce qui concerne la création éventuelle d'un comité de groupe.

Temps partiel

Article 8

En vigueur étendu

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

Le chef d'entreprise communique 1 fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de travail à temps partiel effectué dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés. 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.

Formation

Apprentissage, formation professionnelle, formation continue

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

A. - Apprentissage

Outre les dispositions légales (livre I^{er}, titre I^{er}, chapitres I^{er} à IX du code du travail), il est convenu que lors de l'embauchage 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 CAP, 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 l'embauchage.

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

L'ouvrier, l'employé ou le cadre, chargé par son employeur de la formation de l'apprenti, doit s'en acquitter avec dévouement et compétence.

B. - Formation professionnelle, formation continue

La formation professionnelle permanente constitue une obligation pour la profession. Elle comporte une formation initiale 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 permettre l'adaptation des travailleurs à l'évolution et au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle est dispensée aux salariés, ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres, titulaires d'un contrat de travail.

Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.

Ces actions de formation sont les suivantes :

- actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions de conversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Ces actions peuvent comprendre des activités physiques et sportives régulières et contrôlées.

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

Le congé de formation a également pour objet de permettre à tout travailleur, 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 dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les prescriptions du présent alinéa sont réglées conformément aux dispositions des articles L. 900-1 et suivants du code du travail.

Contrat de travail

Embauchage

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12 décembre 1988 *étendu avec exclusions par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989*

Les employeurs sont tenus de faire connaître dans tous les cas leurs besoins de personnel à l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent cependant de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui lui est présenté par l'Agence nationale pour l'emploi.

Un exemplaire de la convention collective et de ses mises à jour devra être remis à chaque représentant du personnel élu ou désigné.

A l'embauchage, chaque salarié recevra notification écrite de son emploi, de sa classification, de son coefficient, de son salaire, de son horaire de travail et de son lieu de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, un exemplaire de la convention collective est tenu à la disposition du personnel dans chaque établissement.

Un avis est affiché à ce sujet.

Tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage dans l'entreprise ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage dans les conditions prévues à l'article R. 241-48 du code du travail.

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

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération et les éléments qui la composent ;
- la durée hebdomadaire et mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition moyennant un préavis d'une durée minimum de 7 jours.

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.

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.

Conformément aux dispositions des articles L. 323-9 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 d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (1).

En application de l'article R. 323-51 du code du travail, la liste des emplois réservés aux handicapés et, le cas échéant, si l'entreprise occupe régulièrement plus de dix salariés, celle réservée à l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et assimilés est établie chaque année par le chef d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 432-3 du code du travail.

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

Les employeurs de la profession s'engagent à respecter les dispositions du code pénal sur la non-discrimination en matière d'embauche ou de licenciement.

Il est interdit d'embaucher ou de licencier une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Aucune offre d'emploi ne sera assujettie d'une condition susvisée.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 3 octobre 1989, art. 1er).

Période d'essai et renouvellement

Article 11

En vigueur étendu

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.

La 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 : (1)

- 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.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357). (Arrêté du 3 décembre 2010, art. 1^{er})

Résiliation du contrat individuel

Article 12

En vigueur étendu

Lorsqu'un engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un préavis donné à l'autre sous réserve de l'application de la présente convention et de la législation en vigueur sur la rupture du contrat de travail (art. L. 122-14 et suivants du code du travail).

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

- A. - En cas de licenciement :
- pour les ouvriers et employés :
 - 2 semaines pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
 - 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à moins de 2 ans ;
 - 2 mois pour une ancienneté de 2 ans ou plus ;

- pour les agents de maîtrise :
- 1 mois pour une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de plus de 6 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

B. - En cas de démission :

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

La période de congés payés ne se confond pas avec la période de préavis.

Procédure de licenciement

Article 13 [En vigueur étendu](#)

Toutes notifications de licenciement devront se faire selon les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Modification du lieu de travail

Article 14 [En vigueur étendu](#)

Les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres, 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 des enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur justification.

Circonstances économiques

Article 15 [En vigueur étendu](#)

Dans le cas où les circonstances économiques imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, sur les mesures qu'elle compte prendre.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi dans l'entreprise.

La procédure de licenciement sera faite conformément aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Toutefois, et conformément à l'accord interprofessionnel de 1969 et à l'avenant de 1974, avant de prendre la décision de licenciement économique, l'employeur devra étudier les possibilités de réduction du temps de travail, contrat de solidarité, contrat à temps partiel ou toute autre possibilité, afin que le salarié puisse conserver son emploi.

Heures pour recherche d'emploi

Article 16 [En vigueur étendu](#)

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 ou d'appointement.

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

Inobservation du délai de préavis

Article 17 En vigueur étendu

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 aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, et des dommages et intérêts selon le préjudice subi.

Sanctions

Article 18 En vigueur étendu

Les observations verbales ne sont pas soumises à la procédure prévue à l'article L. 122-41 du code du travail. Toutes les autres sanctions seront prononcées en application de l'article L. 122-40 ainsi qu'en application de l'article 6 alinéa 2 de la présente convention et seront soumises à la procédure de l'article L. 122-41 du code du travail.

Dérogation à l'exécution de préavis

Article 19 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

Sous réserve de l'application de l'article L. 122-8 du code du travail :

- en cas de licenciement pour tout autre motif que faute lourde, un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre peut cesser son travail, 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 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'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre licencié après paiement du salaire correspondant au préavis et des indemnités prévues à la présente convention. Ces dispositions ne doivent pas porter préjudice à l'employé quant à la perception des indemnités des allocations familiales.

Modification juridique de l'entreprise

Article 20 En vigueur étendu

Pour le cas où une entreprise est reprise ou absorbée par une autre, 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.

Indemnités de licenciement

Article 21 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

Tout salarié licencié avant 65 ans reçoit :

a) A partir de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/10 de mois par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le licenciement intervient par suite de faute grave ou lourde du salarié ;

b) A partir de 4 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/7 de mois par année de service dans l'entreprise ;

c) A partir de 5 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise.

d) A partir de 10 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.

e) A partir de 15 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut être supérieure à 12 fois ce salaire mensuel. Toutefois, si l'entreprise se trouvait dans l'obligation de procéder à des licenciements par suite de difficultés économiques, et sauf en cas de règlement amiable, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le plafond de l'indemnité serait ramené à 6 fois ce salaire mensuel sans que cette réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

Les 2 indemnités ci-dessus ne peuvent se cumuler. Lorsque les dispositions prévues au dernier paragraphe sont applicables, l'indemnité fixée en a, b, c, d ou e n'est pas due.

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

Départ en retraite

Article 22

En vigueur étendu

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). (1)

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail de son salarié à tout moment, à partir de l'âge de 65 ans, à condition d'en prévenir celui-ci 6 mois à l'avance et de respecter la procédure prévue à l'article 12 de la présente convention et de verser des indemnités de licenciement dont le montant et les modalités de calcul sont égaux à celles prévues à l'alinéa 3 du présent article sans pouvoir être inférieurs aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 122-1 du code du travail. En tout état de cause, l'allocation de fin de carrière ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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 brut mensuel ;

plus de 10 ans : 2 mois du salaire brut mensuel ;

plus de 15 ans : 3 mois du salaire brut mensuel ;

plus de 20 ans : 4 mois du salaire brut mensuel ;

plus de 28 ans : 5 mois du salaire brut mensuel,

calculée selon les modalités de l'article 21.

Les indemnités prévues à l'article 21, celles prévues à l'article 22 (alinéa 2) et les allocations de fin de carrière prévues à l'article 22 (alinéa 3) ne sont pas cumulables.

Les allocations de fin de carrière des agents de maîtrise et des cadres font l'objet des annexes 3 et 4 de la présente convention.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Durée du travail

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

La durée du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur. Les heures supplémentaires donnent lieu à une rétribution supplémentaire selon les pourcentages fixés par ces mêmes lois et règlements. L'horaire de travail est réparti sur 5 jours, le 2^e jour de repos étant accolé au dimanche.

Sont considérés comme horaires de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, ceux inférieurs d'au moins 1/5 à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée pour l'entreprise, soit les horaires de travail égaux ou inférieurs à 32 heures pour une durée légale du travail de 39 heures.

Sont considérés comme salariés à temps partiel au sens des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail ceux dont la durée du travail mensuelle est égale ou inférieure à 136 heures pour une durée mensuelle légale de travail de 169 heures. Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà du temps de travail fixé par le contrat visé à l'article 32 de la présente convention, dans la limite hebdomadaire ou mensuelle du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat et sans que ces heures aient pour effet de porter la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail au niveau de la durée hebdomadaire ou mensuelle légale ou conventionnelle.

Sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, lorsque durant 12 semaines (maximum) consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire prévu dans le contrat visé à l'article 8 de la présente convention, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours (maximum) et sauf opposition du salarié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Modifications fréquentes des fonctions du salarié

Article 24

En vigueur étendu

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 d'appointements est interdit, sauf en cas d'essai non satisfaisant dans une catégorie supérieure.

Cette période d'essai est librement débattue entre les parties. Elle fera l'objet d'une notification à son début. A défaut d'accord, elle sera limitée à 3 mois.

Temps partiel

Article 25

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au travail à temps partiel sont régies par les articles 8, 10 et 23 de la présente convention.

Hygiène et sécurité

Article 26

En vigueur étendu

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.

Salaires

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 27

En vigueur étendu

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, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

Ancienneté

Article 27 bis

En vigueur étendu

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.

Locaux insalubres

Article 28

En vigueur étendu

Le salarié travaillant dans un local insalubre bénéficiera de 1/2 journée ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction de 1 mois passé dans ce local.

Modification définitive de fonction du salarié

Article 29 En vigueur étendu

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 d'avenant au contrat de travail, conformément à l'article 10 des dispositions générales de la présente convention.

L'annexe 1 de la présente convention fixe les classifications professionnelles. L'annexe 2 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 1 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.

Modification de la situation personnelle du salarié

Article 30 En vigueur étendu

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.

Prime d'ancienneté

Article 31 En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés non cadres une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté définie à l'article 27 bis de la présente convention collective.

Cette prime est calculée sur les appointements minima de l'annexe 2 à la présente convention et proportionnellement à l'horaire de travail, ce minimum étant augmenté le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires.

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

- 3 % à partir de 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

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

L'ancienneté dans tous les cas est calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise ou une de ses filiales.

Heures supplémentaires

Article 32 En vigueur étendu

Le salaire de base pour les heures supplémentaires est égal à 1/169^e du traitement mensuel.

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

Congés - Absences

Absences

Article 33 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

Les absences dues à un cas fortuit n'entraînent pas la rupture du contrat de travail à condition que l'employeur en soit informé dans les 48 heures.

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

En cas de rupture du contrat du fait d'absence du salarié, il sera fait application des dispositions de l'article L. 122-14 et suivants et de l'article L. 122-41 du code du travail.

Congés annuels

Article 34 En vigueur étendu

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

Obligations militaires

Article 35 En vigueur étendu

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national, une période de réserve obligatoire ou par une période de rappel obligatoire sont réglées par les dispositions légales.

Le maintien sous les drapeaux est considéré comme un prolongement du service national, et traité comme tel, sauf dispositions légales plus favorables.

Après un an de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit pendant la durée des périodes obligatoires, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père de famille ;
- 75 % de son salaire, s'il est marié ou vit en concubinage reconnu ;
- 50 % s'il est célibataire sans charge de famille,

sous déduction de la solde nette perçue par l'intéressé et justifiée par lui.

Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée des services dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes accomplies par l'employé.

Ces périodes obligatoires, pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés. Elles ne sont pas imputées sur le congé annuel des salariés.

La réintégration des salariés ayant accompli leur service national se fait dans les conditions des articles L. 122-18 et R. 122-7 du code du travail.

A la condition qu'il ait au moins deux ans de présence dans l'entreprise et dans l'éventualité où, à l'issue du temps d'accomplissement du service national, un salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant l'accomplissement de son service, le temps passé sous les drapeaux sera pris en considération pour la détermination de l'ancienneté.

Congés exceptionnels

Article 36 En vigueur étendu

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

- mariage ou Pacs du salarié ayant moins de 1 an de présence : 4 jours ;
- mariage ou Pacs du salarié ayant plus de 1 an de présence : 1 semaine ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, père, mère ou enfant : 3 jours ;
- décès des autres ascendants et descendants, frères ou soeurs : 1 jour ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- profession de foi ou cérémonie religieuse équivalente de toute religion des enfants du salarié : 1 jour. (1)

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. (2)

(1) Le premier alinéa de l'article 36 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 (4°) du code du travail au terme duquel le décès du partenaire lié par un PACS, comme celui du conjoint, donne droit à une autorisation exceptionnelle d'absence. (Arrêté du 14 avril 2010, art. 1^{er})

(2) Le deuxième alinéa de l'article 36 est étendu sous réserve que les termes « au moment de l'événement » s'entendent comme une période raisonnable précédant

ou faisant suite à cet événement, en application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43323).

(Arrêté du 14 avril 2010, art. 1^{er})

Maladie

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

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

L'employeur s'efforcera d'avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée pour assurer le remplacement du salarié malade. Toutefois, dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient la priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant 1 an après leur guérison.

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

Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail relatif 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 maladie professionnelle pour lesquels il est fait application des dispositions légales (art. L. 122-31 et suivants du code du travail).

Les dispositions relatives à l'indemnité maladie sont applicables en cas d'accident du travail. 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 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 qu'ils reçoivent, à compter du 4^e jour :

Après 1 an de présence :

- pendant 1 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant 1/2 mois 75 % de leurs appointements ;
- pendant 1/2 mois 66 % de leurs appointements ;

Après 5 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant les 20 jours suivants 75 % de leurs appointements ;

Après 8 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant 1/2 mois 75 % de leurs appointements ;
- pendant 1/2 mois 66 % de leurs appointements ;

Après 10 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant 2 mois 75 % de leurs appointements ;

Après 20 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant les 10 jours suivants 90 % de leurs appointements ;
- pendant les 50 jours suivants 75 % de leurs appointements ;
- pendant les 20 jours suivants 66 % de leurs appointements ;

Après 25 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant les 20 jours suivants 90 % de leurs appointements ;
- pendant les 40 jours suivants 75 % de leurs appointements ;
- pendant les 40 jours suivants 66 % de leurs appointements ;

Après 33 ans de présence :

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;
- pendant les 30 jours suivants 90 % de leurs appointements ;
- pendant les 30 jours suivants 75 % de leurs appointements ;
- pendant les 60 jours suivants 66 % de leurs appointements.

Maternité - Congé parental - Absences pour enfant malade - Adoption

Article 38

[En vigueur étendu](#)

Un congé de 16 à 28 semaines consécutives selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail sera accordé aux salariées en état de grossesse ; ce congé pourrait être prolongé d'une durée maximum de 6 semaines conformément aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 122-26 du code du travail. Les salariées ayant au moins 12 mois de présence bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de façon à ce qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé maternité.

Les salariés ayant au moins 1 an de présence pourront obtenir sous réserve des vérifications d'usage un congé sans traitement d'une durée de 1 année pour élever leur enfant, avec prolongation maximum légale de 1 année.

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

Il pourra être accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans traitement pour soigner un enfant malade.

Le congé maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités maladie prévues à l'article 37. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Les dispositions relatives à l'adoption sont régies conformément à l'alinéa 6 de l'article L. 122-26 du code du travail.

Jours fériés

Article 39

[En vigueur étendu](#)

En plus du 1^{er} mai, obligatoirement chômé, les jours fériés légaux prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, à savoir :

- le 1^{er} janvier ;
- le 14 Juillet ;
- le lundi de Pâques ;
- l'Assomption ;
- le 8 mai ;
- la Toussaint ;
- l'Ascension ;
- le 11 Novembre ;
- le lundi de Pentecôte ;
- 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

8/169 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.

Avantages acquis

Article 40

[En vigueur étendu](#)

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.

Dépôt de la convention

Article 41

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 24 mars 1987 étendu par arrêté du 21 juillet 1988 JORF 30 juillet 1988

La présente convention est établie sur papier libre, en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et pour être déposés dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 et suivants du code du travail.

Elle prend effet à dater du 1^{er} juillet 1986.

Extension de la convention

Article 42

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires sont d'accord pour demander à M. le ministre du travail de procéder au plus tôt à l'extension de la présente convention, dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'ensemble des parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention dans les plus brefs délais.

Textes Attachés

Annexe I : Classifications de la convention collective du 2 juin 1986

Définition des emplois

En vigueur étendu

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 salaire.

En vigueur étendu

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 CAP ou son BEP ou un minimum de 3 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 4 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 5 années de pratique professionnelle.

Coefficient 150.

b) Possède les qualifications du monteur-lunetier très qualifié a et justifie d'un minimum de 2 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 2 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 2 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 2 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 CAP 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 sténo-dactylographe. 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.

En vigueur étendu

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, 5 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.

En vigueur étendu

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.

[En vigueur étendu](#)

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.

[En vigueur étendu](#)

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

Coefficient 380.

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

[En vigueur étendu](#)

Voir salaires.

Annexe III : Agents de maîtrise de la convention collective du 2 juin 1986

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Durée, dénonciation, révision

Article 2

En vigueur étendu

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.

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

La présente annexe prendra effet à la date de sa signature.

Congés payés

Article 4

En vigueur étendu

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 34 de la présente convention.

Congés de maladie

Article 5

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 37 de la présente convention, aucune notification de remplacement définitif ne pourra être faite à un agent de maîtrise malade ayant une année de présence dans l'entreprise, avant une période de 6 mois faisant suite à son arrêt de travail.

Les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

Les périodes d'indemnisation prévues à l'article 37 sont portées aux durées ci-après :

Après 1 an de présence :

- pendant 1 mois : 100 % de leurs appointements
- pendant 1/2 mois : 75 % de leurs appointements
- pendant 1/2 mois : 66 % de leurs appointements

Après 5 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 % de leurs appointements
- pendant 1/2 mois : 75 % de leurs appointements
- pendant 1/2 mois : 66 % de leurs appointements

Après 10 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 % de leurs appointements
- pendant 2 mois : 75 % de leurs appointements
- pendant 1 mois : 66 % de leurs appointements

Après 20 ans de présence :

- pendant 70 jours : 100 % de leurs appointements
- pendant les 60 jours suivants : 75 % de leurs appointements
- pendant les 30 jours suivants : 66 % de leurs appointements

Après 25 ans de présence :

- pendant 80 jours : 100 % de leurs appointements
- pendant les 60 jours suivants : 75 % de leurs appointements
- pendant les 30 jours suivants : 66 % de leurs appointements

Après 33 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 % de leurs appointements
- pendant les 60 jours suivants : 75 % de leurs appointements
- pendant les 30 jours suivants : 66 % de leurs appointements

Indemnité de licenciement

Article 6 En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 21 de la présente convention, tout agent de maîtrise licencié reçoit :

- a) A partir de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/10 de mois par année de service dans l'entreprise. Cette indemnité n'est pas due lorsque le licenciement intervient par suite de faute grave du salarié.
- b) A partir de 4 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/7 de mois par année de service dans l'entreprise.
- c) A partir de 5 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/5 de mois par année de service dans l'entreprise.
- d) A partir de 10 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et lorsqu'il a droit au délai congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.
- e) A partir de 15 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et lorsqu'il a droit au délai congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.
- f) Pour les agents de maîtrise dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 40 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 20^e 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 13 fois ce salaire mensuel moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouvait dans l'obligation de procéder à des licenciements par suite de difficultés économiques, et sauf en cas de règlement amiable, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le plafond de l'indemnité serait ramené à 8 fois ce salaire mensuel sans que cette réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

Les 2 indemnités ci-dessus ne peuvent se cumuler. Lorsque les dispositions prévues au dernier paragraphe sont applicables, l'indemnité fixée en a, b, c, d, e ou f n'est pas due.

Départ en retraite

Article 7 En vigueur étendu

Agents de maîtrise bénéficiaires des dispositions de la convention collective nationale de mars 1947.

L'agent de maîtrise peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). (1)

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail à tout moment, à partir de l'âge de 65 ans de l'agent de maîtrise, à condition d'en prévenir celui-ci 6 mois à l'avance, de respecter la procédure prévue à l'article 12 de la présente convention et de verser des indemnités de licenciement dont le montant et les modalités de calcul sont égaux à celles prévues à l'alinéa 3 du présent article sans pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 122-1 du code du travail. En tout état de cause, l'allocation de fin de carrière ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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,
- calculée selon les modalités de l'article 6.

Les indemnités prévues à l'article 6, celles prévues à l'article 7, alinéa 2, et les allocations de fin de carrière prévues à l'article 7, alinéa 3, ne sont pas cumulables.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Avantages acquis

Article 8
En vigueur étendu

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

Annexe IV : Cadres de la convention collective du 2 juin 1986

Champ d'application

Article 1er
En vigueur étendu

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

Durée, dénonciation, révision

Article 2
En vigueur étendu

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.

Date d'application

Article 3
En vigueur étendu

La présente annexe prendra effet à la date de sa signature.

Congés payés

Article 4
En vigueur étendu

La durée des congés payés des cadres est fixée suivant les mêmes dispositions que celles prévues pour les employés et ouvriers, par l'article 34 de la présente convention.

Congés de maladie

Article 5

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 37 de la présente convention, aucune notification de 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.

Les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

Les périodes d'indemnisation prévues à l'article 37 sont portées aux durées ci-après :

après un 1 an de présence :

pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;

après 5 ans de présence :

pendant 2 mois 100 % de leurs appointements ;

pendant 2 mois 75 % de leurs appointements ;

après 10 ans de présence :

pendant 3 mois 100 % de leurs appointements ;

pendant 2 mois 75 % de leurs appointements ;

pendant 1 mois 50 % de leurs appointements ;

après 28 ans de présence :

pendant 3 mois 100 % de leurs appointements ;

pendant 2 mois 75 % de leurs appointements ;

pendant 1 mois 66 % de leurs appointements.

Indemnité de licenciement

Article 6

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 21 de la présente convention, tout cadre licencié reçoit :

a) A partir de 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/6 de mois par année de service dans l'entreprise. Cette indemnité n'est pas due lorsque le licenciement intervient par suite de faute grave du salarié ;

b) A partir de 4 années d'ancienneté ininterrompues dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/7 de mois par année de service dans l'entreprise ;

c) A partir de 5 années d'ancienneté ininterrompues dans l'entreprise, et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.

d) A partir de 10 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

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

f) Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 50 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 20^e 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 13 fois ce salaire mensuel moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouvait dans l'obligation de procéder à des licenciements par suite de difficultés économiques, et sauf en cas de règlement amiable, de

redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le plafond de l'indemnité serait ramené à 10 fois ce salaire mensuel sans que cette réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

Les deux indemnités ci-dessus ne peuvent se cumuler. Lorsque les dispositions prévues au dernier paragraphe sont applicables, l'indemnité fixée en a, b, c, d, e ou f n'est pas due.

Départ en retraite

Article 7

En vigueur étendu

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 à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). (1)

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail à tout moment, à partir de l'âge de 65 ans du cadre, à condition d'en prévenir celui-ci 6 mois à l'avance, de respecter la procédure prévue à l'article 12 de la présente convention et de verser des indemnités de licenciement dont le montant et les modalités de calcul sont égaux à celles prévues à l'alinéa 3 du présent article sans pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 122-1 du code du travail. En tout état de cause l'allocation de fin de carrière ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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,

calculée selon les modalités de l'article 6.

Les indemnités prévues à l'article 6, prévues à l'article 7, alinéa 2, et les allocations de fin de carrière prévues à l'article 7, alinéa 3, ne sont pas cumulables.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Avantages acquis

Article 8

En vigueur étendu

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 de la convention collective du 2 juin 1986

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article 1^{er}, les parties conviennent de faire choix de l'INIRS (régime UNIRS).

Article 4

En vigueur étendu

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

2° Qu'elle garantisse des avantages équivalents.

Article 5

En vigueur étendu

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.

Protocole d'accord du 6 juin 1994 relatif à l'adhésion au FORCO

L'association des optométristes de France (AOF) 38, boulevard Raspail, 75007 Paris ;

Le syndicat national des adaptateurs et distributeurs d'optique de contact (SNADOC) 45, rue de Lancry, 75010 Paris ;

Le syndicat des opticiens adaptateurs (SOA) 45, rue de Lancry, 75010 Paris ;

Le syndicat des opticiens français indépendants (SOFI) 8, rue René-Baschet, 93220 Gagny ;

L'Union nationale des syndicats d'opticiens de France (UNSOF) 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 conclu entre le Conseil national du commerce (CNC) et les 5 organisations syndicales représentatives au plan national, portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce, désigné sous le sigle Forco ;

Considérant que la convention portant création du Forco, prévoit l'adhésion des entreprises au travers d'un accord collectif étendu ;

Considérant le fait que se déroulent à l'heure actuelle, au niveau national et interprofessionnel, des négociations qui pourraient aboutir à des modifications des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et notamment celles relatives aux rôles et aux missions des organismes paritaires collecteurs agréés ;

Considérant que les dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle doivent faire l'objet d'un décret en cours d'élaboration ;

Considérant enfin la nécessité de promouvoir, pour les entreprises relevant des organisations professionnelles signataires du présent protocole, une politique de formation professionnelle et se doter des moyens nécessaires à sa mise en oeuvre, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent protocole décident de conclure au plus tard le 15 octobre 1994, un accord collectif visant à définir les conditions de leur adhésion au Forco.

Cet accord devra prendre en compte les dispositions conventionnelles et législatives applicables dans le champ de la formation professionnelle en vigueur à la date de conclusion.

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord d'adhésion au Forco définira les contributions pour lesquelles une obligation conventionnelle de versement interviendra ainsi que le niveau de cette obligation pour chacune des contributions concernées.

Article 3
En vigueur non étendu

L'accord portant adhésion au Forco fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et sera transmis pour information au président du Forco.

Accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

SNADOC ;

SOFI ;

UNSOF

CFDT ;

CFE-FNE-CGC ;

CFTC

UDO 45, rue de Lancry 75010 Paris, dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 (BO n°2015-44)

En vigueur étendu

Préambule

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.

Adhésion au FORCO

Article 1er
En vigueur étendu

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 à l'UNSOF (voir en annexe I la liste des organisations professionnelles qu'elle représente) qualité 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 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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1^{er}).

Champ d'application

Article 2
En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, référencées sous les codes NAF 524 T, ont qualité de membres associés du FORCO, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993.

Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'examiner ultérieurement les conditions de mise en place d'une CPNE.

En l'attente du fonctionnement de cette instance, ils donnent mandat au groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le FORCO et chargé du suivi de la section correspondant au présent accord, d'assurer les fonctions de ladite instance.

Du développement de l'apprentissage

Article 4

En vigueur étendu

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 professionnelle.

A 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) (2).

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 (CFA), elle verse la totalité ou le solde au FORCO (1).

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 (CFA) (1).

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 (1).

Dans cette perspective, chaque CFA 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 (1).

Les parties signataires sont informées chaque année de l'identité des CFA ayant bénéficié de dotations du FORCO ainsi que des sommes versées à chacun d'eux (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1^{er}). (2) 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 (CFA).

(2) 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.).

Des contrats d'insertion en alternance

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de 26 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 2 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 (CPNE) dont elles relèvent, de procéder, en liaison avec les instances compétentes du FORCO, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) 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 CPNE 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 CPNE 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 1er 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 10 salariés ;

- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 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 (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1^{er}).

Du capital de temps de formation

Article 6 **En vigueur étendu**

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 de l'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 1 ou 2 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 1 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 2 actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à 2 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 5 ans, lorsque la formation suivie au titre du capital de temps de formation a été d'une durée supérieure à 1 an ou 1 200 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 2 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 200 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 demandées 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 temps 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 10 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 (arrêté du 28 juin 1996, art. 1^{er}).

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 7

En vigueur étendu

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 2 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 (1).

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 (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1^{er}). (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1^{er}).

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Article 8

En vigueur étendu

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 F 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 CPNE 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
En vigueur étendu

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 trois 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.

Liste des organisations professionnelles représentées par l'U.N.S.O.F

En vigueur étendu

Le syndicat national des adaptateurs et distributeurs d'optique de contact (SNADOC), 45, rue de Lancry, 75010 Paris ;

Le syndicat des opticiens français indépendants (SOFI), 8, rue René-Baschet, 93220 Gagny.

Accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

L'union des opticiens-France (UDO-France) 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La confédération française des travailleurs, fédération des services CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75948 Paris Cedex 19 ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E-F.P)

Article 1er
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de l'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 de la photographie.

Composition

Article 2
En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

1° Collège salariés et collège employeurs :

- un collège salarial comprenant, pour chaque organisation représentative au niveau national, un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;

- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Toute organisation représentative au plan national, non signataires du présent accord, et qui souhaiterait participer à la commission, est tenue d'en informer celle-ci deux mois à l'avance (1).

2° Bureau :

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et son vice-président, un secrétaire et son adjoint, appartenant à un collège différent.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la chambre patronale et les organisations syndicales de salariés, comme suit.

Les membres du bureau sont élus par leur collège :

- d'une part, le président et le vice-président ;

- d'autre part, le secrétaire, le secrétaire adjoint.

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation un mois avant la date de la réunion. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la CPNE-FP notamment à la commission nationale mixte paritaire de branche.

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

Fonctionnement de la commission

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fonctionnement seront fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

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

La présence des 3/5 au moins des membres de la commission, avec au minimum deux présents par collège, est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises, dans le respect du paritarisme, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer que d'un pouvoir.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 3 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Règlement intérieur

Article 4

En vigueur étendu

Un règlement intérieur sera élaboré par la commission lors de sa réunion constitutive.

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

Indemnisation

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnisation des frais de repas, de déplacement et d'hébergement des salariés, titulaires et suppléants, des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNE-FP sera précisée dans le règlement intérieur ou, à défaut d'accord, selon les modalités de calcul de l'article 5 de la convention collective nationale.

Missions de la commission

Article 6

En vigueur étendu

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

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

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels 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 ou toutes propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20-9 et 20-10 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;

- définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

II. - Examen annuel :

La commission examinera annuellement les points suivants :

- l'étude pour la création des diplômes et des titres définis par la commission à la demande de la profession et/ou des salariés ;
- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère de l'artisanat et du ministère du commerce ;
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional et les conseillers d'enseignement technologique sur missions spécifiques ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 20-10 de l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenu, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord précité. Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10 et 31-15 de l'accord précité.

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

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

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

III. - Politique conventionnelle générale en matière d'apprentissage et d'alternance.

a) L'apprentissage

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle. Elles conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

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

b) Les contrats d'alternance

La profession confirme son attachement aux contrats d'alternance auxquels elle entend continuer à recourir et dont l'objectif est l'insertion des jeunes dans les entreprises, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires s'attacheront à définir, comme le prévoit la réglementation, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

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

La CPNE-FP pourra procéder à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectifs l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification, les CQP ainsi établis devront être validés en commission nationale mixte paritaire de la branche.

Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

Article 7 **En vigueur étendu**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

CPNE/qualifications Décision du 25 avril 2000

L'union des opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

La confédération française des travailleurs chrétiens-fédération des employés, cadres techniciens et agents de maîtrise (CFTC-FECTAM), 52, rue des Prairies, 75010 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (CFE-CGC), 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;

La Confédération française des travailleurs fédération des services (CFDT), 47-49, rue Simon-Bolivar, 75948 Paris Cedex 19.

En vigueur étendu

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 CPNE 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 (1).

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 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 (1).

Pendant la durée de la formation le salaire minimum touché par l'apprenant sera de 65 % de ce coefficient.

Ces certificats de qualification professionnelle (CQP) s'adressent notamment :

- à des jeunes sous contrat de qualification ;
- à des salariés dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation (CIF) et du capital temps de formation ;
- à 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.

(1) 20 : 15 points dus au BTS ; 5 points dus au CQP

(1) 20 : 15 points dus au BTS ; 5 points dus au CQP.

Accord du 29 mai 2000 relatif à la validation des propositions de la CPNE du 25 avril 2000

Union des opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

Confédération française des travailleurs chrétiens-fédération des employés, cadres techniciens et agents de maîtrise (CFTC-FECTAM), 52, rue des Prairies, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (CFE-CGC), 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

(1)
En vigueur étendu

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 obtenu 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance (arrêté du 12 octobre 2000, art.1^{er}).

Lettre d'adhésion du 2 mars 2004 du FNOF à la convention

[En vigueur](#)

Dax, le 2 mars 2004.

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des accords et conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, monsieur,

Dans le cadre de son activité syndicale et conformément aux articles L. 132-9 et suivants du code du travail, la fédération nationale des opticiens de France, par le biais de ses représentants, dépose son adhésion en tant qu'organisation patronale à la convention collective " Optique-lunetterie de détail " du 2 juin 1986.

Un courrier identique est transmis au conseil des prud'hommes de Paris et de Dax, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Mont-de-Marsan, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales adhérentes à la présente convention collective.

En vous souhaitant bonne réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, madame, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.
Le président.

Lettre d'adhésion du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective

[En vigueur](#)

Paris, le 7 mai 2004.

Le syndicat des opticiens sous enseigne (Synope), 185, rue de Bercy, 75579 Paris cedex 12, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, direction des interventions en entreprises conventions et accords collectifs, 210, quai Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Le Synope regroupe aujourd'hui plus de 3 000 opticiens-adhérents.

C'est donc par la présente, dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, que le Synope déclare adhérer à la totalité des dispositions de la convention collective nationale optique-lunetterie de détail.

Conformément aux dispositions légales, nous déposons cet acte d'adhésion auprès de vos services.

Dans l'attente de votre confirmation favorable nous vous prions d'agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.
La présidente.

Accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Union des opticiens (UDO).

Confédération française démocratique du travail, fédération des services CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens, fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, confédération française de l'encadrement (FNECS, CFE-CGC) ;
Confédération générale du travail, fédération du commerce et des services CGT.

Fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière, section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 12 décembre 2005 (BO CC 2005-51).

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), par lettre du 19 juillet 2007 (BO n° 2007-33)

Le SYNOPE, par lettre du 16 septembre 2007 (BO n° 2007-42)

Preamble

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 est donc été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de cet accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

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 :

2.1. Entreprises concernées

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

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire minimum correspondant à 3 fois la valeur du minimum garanti tel que défini à l'article 4 C de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, pour toute entreprise employant au moins un salarié.

2.2. Montant de la contribution

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire minimum correspondant à 3 fois la valeur du minimum garanti pour toute entreprise employant au moins 1 salarié.

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

A défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

Recouvrement de la contribution

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Dans l'attente de la mise en oeuvre du régime de prévoyance, la contribution sera recouvrée par l'association paritaire ci-dessous désignée ou par tout organisme désigné par elle.

La date limite de paiement de cette contribution sera fixée par l'association et devra intervenir au plus tard le 31 juillet de l'exercice.

Le conseil d'administration de l'ADPOLD peut décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois en cas de non-paiement de celle-ci dans le délai imparti. Les frais de recouvrement sont à la charge du débiteur.

Ces mentions sont portées sur l'appel initial à contribution.

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

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai indiqué sur le bordereau annuel d'appel à contribution, 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 précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Création d'une association paritaire

Article 4

En vigueur étendu

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 2 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.

Affectation du montant de la contribution recueillie

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 34 % pour 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 ;

- 66 %, répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, signataires de l'accord du 8 décembre 2004 ou qui y ont adhéré.

La part des organisations professionnelles (33 %) et la part des organisations syndicales (33 %) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale entre les organisations patronales d'une part, syndicales de l'autre, signataires ou adhérentes.

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.

L'adhésion à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs.

5.2. Objectifs et utilisation des fonds

La quote-part de 34 % des fonds affectés au fonctionnement et à la réalisation de l'objet de l'association doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais (transport, repas, hébergement) occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires et préparatoires (CNMP, CPNE-FP...) sur la base des modalités de remboursement telles que définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- prendre en charge les moyens logistiques et techniques prévus à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion de mise en oeuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (ADPOLD et CPNE-FP), frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
- rembourser les frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- 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 ;
- financer l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, permettant une réelle connaissance du secteur ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

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

5.3. Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés

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

- les recettes nettes encaissées au titre des contributions ;
- les autres recettes éventuelles ;
- le montant prévisionnel des frais de 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 prévisionnel à percevoir par chaque organisation syndicale et patronale au titre de la répartition telle que prévue par l'article 5.1, alinéa 2, de l'accord ;
- les frais de fonctionnement de la structure associative paritaire répartis par poste (loyer, secrétariat, matériel, personnels...);
- 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 ;
- le montant du financement des actions de la CPNE-FP constituées notamment des frais inhérents à la gestion des CQP, ou toute autre action permettant l'information ou le développement d'actions en faveur de la formation professionnelle dans la branche optique-lunetterie ;
- le montant du financement des rapports, enquêtes ou analyses commandés dans le cadre d'une instance paritaire.

La collecte étant clôturée au plus tard le 31 juillet de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit permettre à l'ADPOLD de verser les parts du montant prévu à l'article 5.1, alinéa 2, à chaque organisation syndicale et patronale au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses effectivement réalisées 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 des fonds collectés en vue du financement du paritarisme 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.

Application

Article 6 En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 8 décembre 2004.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 1.

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Union des opticiens (UDO).

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Fédération des employés et cadres FO, section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 3 novembre 2005 (BO CC 2005-48).

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, par lettre du 3 novembre 2005 (BO CC 2005-48).

Le SYNOPE, par lettre du 16 septembre 2007 (BO n° 2007-42)

[En vigueur étendu](#)

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 DOM, 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

[En vigueur étendu](#)

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 CPNE-FP, 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 oeuvre de leur projet professionnel.

Ils encouragent la mise en oeuvre 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 oeuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise ;
- du congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;
- du plan de formation décidé et mis en oeuvre 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 Ier : Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

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 oeuvre 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, 3 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.

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.

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 CPNE-FP 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 : Egalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

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 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 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 CPNE-FP, au travers des données fournies par l'observatoire prospectif du commerce.

Chapitre III : Dispositions relatives au plan de formation

En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Trois types d'actions peuvent être mis en oeuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre 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 oeuvre 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 8 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

En vigueur étendu

4.1. Contrat de professionnalisation

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 oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois ".

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquiescer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire

national des certifications professionnelles (RNCP), une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP, 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 RNCP ;
- 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.

Les partenaires sociaux décident qu'à compter du 1er juin 2009 les contrats de professionnalisation concernant des bénéficiaires de moins de 26 ans et visant le BTS sont financés à hauteur d'un forfait horaire fixé à 7 € de l'heure.

4.2. Rémunération des bénéficiaires de contrats de professionnalisation (1)

- 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 Smic ;
- 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 Smic.
- 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 Smic.

Pour ces 2 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail (arrêté du 10 février 2006, art. 1er).

Chapitre V : Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé) ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

A l'exception de ce dernier cas, les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, dans le respect des dispositions de l'article L. 982-3 du code du travail, pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un CQP de la branche, une qualification reconnue par la CPNE-FP, ou dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, ou de participer à une action dont l'objectif aura été défini par la CPNE-FP.

Chapitre VI : Tutorat

En vigueur étendu

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 2 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 oeuvre de son projet professionnel ;

Dans ce cadre, il est nécessaire que les tuteurs puissent bénéficier d'une formation, éventuellement renouvelée tous les 3 ans. Pour ce faire, la CPNE-FP 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 CPNE-FP.

Chapitre VII : Dispositions relatives au droit individuel à la formation

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre 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 1 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 CDD bénéficiera d'un DIF conformément aux dispositions légales en vigueur.

La mention des heures acquises devra figurer soit sur le bulletin de paye, 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, quelle que 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 oeuvre est la suivante : le salarié adresse, par écrit, sa demande à son employeur, qui dispose d'un délai de 1 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 2 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. A 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 (1).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail (arrêté du 1er février 2006, art. 1er).

Chapitre VIII : Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

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 (1) :

- 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.

Dans ce cas le congé de validation, d'une durée de 24 heures, 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 (2).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-1 du code du travail (arrêté du 1er février 2006, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles R. 964-1-2-II et R. 931-37 du code du travail (arrêté du 1er février 2006, art. 1er).

Chapitre IX : Bilan de compétences

En vigueur étendu

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 45e anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum de 1 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

En vigueur étendu

Chaque salarié, quelle que soit sa catégorie professionnelle, ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 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 15 jours avant, 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 (CPNE-FP, 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, 15 jours avant l'entretien, les sujets qu'il souhaite aborder.

Dans un délai de 15 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

En vigueur étendu

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)

En vigueur étendu

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 2 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 oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre 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 oeuvre 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 continue, 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 oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre 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 oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

Comme indiqué au 1er paragraphe du présent chapitre, la consultation du comité s'effectue au cours de 2 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 oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

Chapitre XIII : Comité de suivi

En vigueur étendu

Dès la signature de l'accord un comité de suivi sera mis en place.

Il aura principalement pour mission de :

- suivre la mise en oeuvre 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 CNMP 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

En vigueur étendu

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 (CPNE-FP), celle-ci contribue à l'application du présent accord notamment au travers des missions suivantes :

- CQP : mise à jour du dispositif, création de passerelles entre les CQP 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 Ier article 1-3 du présent accord.

Chapitre XV : Ressources

En vigueur étendu

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.

Entreprises occupant 10 salariés et plus (1)

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 du 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.

Entreprises employant moins de 10 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.

(1) Les dispositions concernant la contribution des entreprises occupant dix salariés et plus sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 (arrêté du 1^{er} février 2006, art. 1^{er}).

Chapitre XVI : Application de l'accord - Durée - Notification - Publicité - Extension

En vigueur étendu

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'UDO 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.

Fait à Paris, le 21 avril 2005.

Lettre d'adhésion du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

En vigueur

Paris, le 3 novembre 2005.

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

Madame, Monsieur,

Un accord relatif à la formation professionnelle des salariés de l'optique-lunetterie de détail a été signé le 21 avril 2005 par l'union des opticiens, d'une part, et par la fédération des services CFDT, la fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente, et la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, d'autre part.

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

Conformément aux dispositions légales, notre adhésion est notifiée, par lettres recommandées avec accusé de réception, aux 4 parties signataires et nous procédons aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil de prud'hommes de Paris.

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

La secrétaire fédérale.

Lettre d'adhésion du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France (FNOF) à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Dax, le 18 avril 2005.

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à Monsieur le directeur, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des accords et conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Monsieur le directeur,

Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, j'ai l'honneur de vous faire part de l'adhésion de la fédération nationale des opticiens de France que je préside, syndicat représentatif dans le champ d'application de la convention collective " Optique-lunetterie de détail " du 2 juin 1986, à l'accord collectif relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 avril 2005.

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

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

Lettre d'adhésion du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

En vigueur

Paris, le 12 décembre 2005.

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

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière déclare avoir adhéré, par courriers recommandés avec demande d'avis de réception adressés le 12 décembre 2005 aux 4 signataires, à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, signé le 8 décembre 2004 par l'UDO, d'une part, et par la fédération des services CFDT, la fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente et la fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC, d'autre part.

Le secrétaire fédéral,
responsable du commerce.

Annexe VI Avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la CPNE-FP

Union des opticiens (UDO) ;
Fédération nationale des opticiens de France (FNOF).

Fédération commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE), 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, par lettre du 18 janvier 2006 (BO CC 2006-5).

Préambule

En vigueur étendu

L'accord du 1^{er} décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (annexe VI à la convention collective nationale de l'optique, lunetterie de détail) est modifié comme suit :

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

En référence à l'accord 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 1er 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 " CPNE-FP optique lunetterie ".

Composition

Article 2

En vigueur étendu

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 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif.

A 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 CPNE-FP 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 CPNE-FP qui sera élu.

Fonctionnement de la CPNE-FP

Article 3

En vigueur étendu

- 3.1. Le secrétariat de la commission est assuré par l'une des organisations patronales, en l'occurrence, par l'UDO, 45, rue de Lancry, 75010 Paris. (1)
- 3.2. La CPNE-FP se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres. (1)
- 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 CPNE-FP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 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 2 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 CPNE-FP, le sujet traité sera renvoyé à la commission paritaire de la branche qui prendra la décision selon les règles propres à la négociation collective.
- 3.8. Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNE-FP dans le cadre de ses activités.

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

Ils rendent compte 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.

(1) Articles remplacés par l'avenant n° 2 du 8 février 2007 (BO CC 2007-22).

Absences et frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

Les membres titulaires et suppléants de la CPNE-FP 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 CPNE-FP 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 de 1 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).

Hébergement :

- 30 fois le minimum garanti (1).

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

(1) Valeur du minimum garanti au 1er juillet 2005 : 3,11 €.

Missions de la CPNE-FP

Article 5 En vigueur étendu

Les missions et les attributions de la CPNE-FP 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 oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins 1 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 CPNE-FP 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 des critères définis par la CPNE-FP, 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 CPNE-FP de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale (1) de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la CPNE-FP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, 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 oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

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

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP 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 professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) choisi par la branche.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail (arrêté du 17 octobre 2006, art. 1^{er}).

Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

Article 6 En vigueur étendu

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 CPNE-FP 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 de 1 mois.

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

Le texte du présent accord est établi en 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.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

Lettre d'adhésion du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

[En vigueur](#)

Paris, le 18 janvier 2006.

SYNOPE, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, monsieur,

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

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

Bien cordialement.

Le président.

Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Union des opticiens (UDO).

Confédération française démocratique du travail CFDT, fédération des services ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC, fédération des syndicats (commerce, services et force de vente) ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS), confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ;
Confédération générale du travail CGT, fédération du commerce et des services.

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), par lettre du 19 juillet 2007 (BO n°2007-33)

Le SYNOPE, par lettre du 16 septembre 2007 (BO n°2007-42)

[En vigueur étendu](#)

L'article 3 est modifié comme suit :

Article 3

Recouvrement de la contribution

Cette contribution est recouvrée par l'association paritaire ci-dessous désignée, qui pourra éventuellement déléguer le recouvrement à un autre organisme.

La date limite de paiement de cette contribution sera fixée par l'association et devra intervenir au plus tard le 31 juillet de l'exercice.

Le texte du présent avenant 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 14 décembre 2005 au 3 janvier 2006. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Union des opticiens (UDO) ;
Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) ;
Fédération nationale des opticiens de France (FNOF).

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services, fédération commerce, distribution, services CGT ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF), par lettre du 19 juillet 2007 (BO n°2007-33)

Le SYNOPE, par lettre du 16 septembre 2007 (BO n°2007-42)

[En vigueur étendu](#)

L'article 5 actuel est modifié et complété comme suit :

(voir cet article)

Le texte du présent avenant 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. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 16 février 2006.

Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de modifier les articles 4 et 5 de la convention collective.

(voir ces articles)

Fait à Paris, le 16 février 2006.

Avenant n° 2 du 8 février 2007 à l'accord CPNE-FP du 1er décembre 1998

La FNOF ;

Le SYNOPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV-CFTC ;

La FS-CFDT ;

La FCS CGT,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le premier alinéa de l'article 3 de l'accord du 1^{er} décembre 1998 est modifié comme suit :

"La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fonctionnement seront fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP".

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'ensemble des archives de la CPNEFP sera domicilié 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, et librement consultable par tout membre de la CPNEFP aux heures ouvrables des bureaux et sur demande formulée 48 heures à l'avance.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale assumant la présidence ou la vice-présidence de la commission.

L'adresse postale de la CPNEFP est fixée à la maison de l'optique, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Cet avenant annule et remplace les articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 1 en date du 17 novembre 2005.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

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 8 février 2007 au 22 février 2007. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

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

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) ;

Union des opticiens (UDO).

Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le 1^{er} alinéa de l'article 22 est modifié comme suit :

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). Les alinéas 2 à 5 de l'article 22 demeurent inchangés.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe III est modifié comme suit :

L'agent de maîtrise peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tôt à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

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

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe IV est modifié comme suit :

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 à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

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

Article 4
En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger, en tout ou partie, aux dispositions prévues par le présent texte que par des clauses plus favorables aux salariés.

Article 5
En vigueur étendu

Cet avenant entrera en vigueur au premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Lettre d'adhésion du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006

En vigueur

Dax, le 19 juillet 2007.

FNOF à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de son activité syndicale et conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, je vous fais part de l'adhésion de la fédération nationale des opticiens de France que je préside à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche de l'optique lunetterie de détail en date du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 portant respectivement modification des articles 3 et 5.

Cette adhésion a, par ailleurs, été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales signataires, ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous souhaitant bonne réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, madame, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Lettre d'adhésion du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005

En vigueur

Paris, le 16 septembre 2007.

Le SYNOPE à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je viens par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, vous indiquer que le SYNOPE déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche de l'optique-lunetterie de détail tel qu'étendu par l'arrêté du 20 janvier 2006 ainsi qu'à ses 2 avenants du 8 décembre 2005 et du 16 février 2006 étendus par arrêté du 9 février 2007.

De plus, le SYNOPE déclare adhérer à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, étendu par arrêté le 1^{er} février 2006.

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

Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Le syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE),

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération du commerce et des services CGT ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC,

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 3 avril 2008 (BO n°2008-29)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 C de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, est modifié comme suit :

"4 C Conditions de participation des salariés de la branche".

L'alinéa 2 est complété comme suit :

"Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions décidées paritairement, y compris celles de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), 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".

Le reste de l'alinéa 2 de l'article 4 C est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 4 D « Heures de délégation.

"Les représentants titulaires salariés de la profession siégeant en commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 5 heures mensuelles, par mandat, cumulables dans la limite de 55 heures annuelles par mandat".

Article 3

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 4 E :

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.

Article 4

En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger, en tout ou partie, aux dispositions prévues par le présent texte que par des clauses plus favorables aux salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte est applicable au premier jour suivant l'expiration de la période d'opposition, et 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 7 mars 2008 au 21 mars 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Le syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE),

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération du commerce et des services CGT ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC,

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 3 avril 2008 (BO n°2008-29)

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié comme suit :

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

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

Dans l'attente de la mise en oeuvre du régime de prévoyance, la contribution sera recouvrée par l'association paritaire ci-dessous désignée ou par tout organisme désigné par elle.

La date limite de paiement de cette contribution sera fixée par l'association et devra intervenir au plus tard le 31 juillet de l'exercice".

L'article 4 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié comme suit :

"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 2 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".

L'article 5 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié comme suit :

"5.2. Objectifs et utilisation des fonds :

La quote-part de 34 % des fonds affectés au fonctionnement et à la réalisation de l'objet de l'association doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais (transport, repas, hébergement) occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires et préparatoires (CNMP, CPNE-FP...) sur la base des modalités de remboursement telles que définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- prendre en charge les moyens logistiques et techniques prévus à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion de mise en oeuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (ADPOLD et CPNE-FP), frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
- rembourser les frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- 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 ;
- financer l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, permettant une réelle connaissance du secteur ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

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

Un article 5.3 est ajouté à l'accord du 8 décembre 2004 et est libellé comme suit :

« Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés

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

- les recettes nettes encaissées au titre des contributions ;
- les autres recettes éventuelles ;
- le montant prévisionnel des frais de 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 prévisionnel à percevoir par chaque organisation syndicale et patronale au titre de la répartition telle que prévue par l'article 5.1, alinéa 2, de l'accord ;
- les frais de fonctionnement de la structure associative paritaire répartis par poste (loyer, secrétariat, matériel, personnels...);
- 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 ;
- le montant du financement des actions de la CPNE-FP constituées notamment des frais inhérents à la gestion des CQP, ou toute autre action permettant l'information ou le développement d'actions en faveur de la formation professionnelle dans la branche optique-lunetterie ;
- le montant du financement des rapports, enquêtes ou analyses commandés dans le cadre d'une instance paritaire.

La collecte étant clôturée au plus tard le 31 juillet de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit permettre à l'ADPOLD de verser les parts du montant prévu à l'article 5.1, alinéa 2, à chaque organisation syndicale et patronale au plus tard le 1^{er} janvier de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses effectivement réalisées 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".

Le présent texte est applicable au premier jour suivant l'expiration de la période d'opposition, et 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 7 mars 2008 au 21 mars 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

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

[En vigueur](#)

Paris, le 3 avril 2008.

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Veuillez prendre note que, par la présente, notre organisation syndicale entend adhérer à :

- l'avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- l'avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail,

signés le 6 mars 2008 par la fédération patronale du SYNOPE et du FNOF, ainsi que par les fédérations de salariés :

- fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
- fédération des services CFDT ;
- fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
- fédération du commerce et des services CGT.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

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

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE).

Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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 au 21 mai 2008. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont 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.

Avenant du 4 décembre 2008 relatif à l'habilitation des organismes de formation

FNOF.

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

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 1^{er} de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant aux CQP devra préalablement se faire habilitier 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

[En vigueur étendu](#)

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.

[En vigueur étendu](#)

Seul un organisme qui a l'entière responsabilité du dispositif de formation pourra présenter une demande d'habilitation.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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 ;
- production du numéro d'agrément de l'organisme ;
- règlement intérieur et statuts ;
- constitution de l'équipe pédagogique, cursus du corps enseignant ;
- infrastructures : locaux (superficie...), matériels (box de réfraction...);

- documents de présentation de la formation remis aux candidats ou aux entreprises ;
- liste des professionnels en lien avec l'organisme de formation pour la mise en place du CQP considéré ;
- nombre envisagé 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 ;
- 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 En vigueur étendu

L'organisme de formation s'engage à :

- veiller à ce que l'entreprise/établissement/rayon 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, adresses postales et adresses électroniques ;
 - les lieux des établissements ;
 - les noms des tuteurs, les fonctions occupées dans l'entreprise ;
- accepter, en cours de formation :
 - de répondre à toute demande d'information 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 fournir la matière d'oeuvre 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 En vigueur étendu

Après étude des pièces du dossier, la CPNE-FP peut :

- habiliter l'organisme ;
- reporter la décision de manière à obtenir des compléments d'information ;
- 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 pour l'année suivante.

Article 6 En vigueur étendu

La CPNE-FP notifie la décision, signée de son président et de son vice-président, dans les 15 jours de la décision.

La lettre d'habilitation (cf. annexe II) est accompagnée de 2 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 6 mois à compter de la notification de l'habilitation pour démarrer la formation. Ce délai de 6 mois pourra être prorogé en cas de demande justifiée de l'organisme de formation.

Article 7 En vigueur étendu

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 En vigueur étendu

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 ;
- une fiche récapitulative de la liste des stagiaires terminant le cycle, ainsi que les avis portés par l'organisme ;
- les livrets de suivi ;
- les résultats des contrôles continus sous forme d'une courbe permettant de positionner le stagiaire dans chacun des modules par rapport à la moyenne de sa classe.

Article 9 En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Toute habilitation est valable pour 4 ans.

Toute reconduction de l'habilitation est assujettie à l'introduction d'une nouvelle demande qui devra être faite au minimum 1 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 ;
- une nouvelle lettre d'engagement ;
- un bilan des formations précédentes ;
- un bilan concernant l'intégration professionnelle des apprenants ayant suivi la formation.

Toute demande ne respectant pas ce délai et cette forme sera ou ajournée, ou rejetée.

Article 11
En vigueur étendu

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 4 au 19 décembre 2008. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties 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.

Annexes

En vigueur étendu
ANNEXE I

Fiche d'analyse des pièces à fournir en vue de l'habilitation

Organisme de formation :

Interlocuteur :

Tél. :

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 numéro d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique, cursus du corps enseignant		
Infrastructures : locaux, matériel...		
Documentation de présentation de la formation		
Liste des professionnels en lien avec l'organisme pour la mise en place du CQP		
Planning prévisionnel détaillé		
Actions envisagées pour la liaison avec les entreprises		
Lettre d'engagement		

En vigueur étendu

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 2 exemplaires de la convention réglant les rapports entre votre organisme et la CPNE-FP.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire signé.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.
A Paris, le

En vigueur étendu

ANNEXE III

Le président Le vice-président
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 susmentionné 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 ;
- 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 l'ensemble de la formation ;
- 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 sous forme graphique.

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'information 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'oeuvre et les enseignants nécessaires à l'organisation des examens.

Fait à, le

Le représentant de l'organisme Le président et le vice-président

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

La fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Le syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE),

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

En vigueur étendu

Les articles 2 et 3 de l'accord du 8 décembre 2004 sont complétés comme suit :

Article 2

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

1.2. Montant de la contribution

Le premier alinéa est rédigé comme suit :

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire minimum correspondant à 3 fois la valeur du minimum garanti pour toute entreprise employant au moins 1 salarié.

Le reste de l'article 2 demeure inchangé.

Article 3

Recouvrement de la contribution

Un quatrième alinéa est créé :

« Le conseil d'administration de l'ADPOLD peut décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 10 % du montant de la contribution 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. »

Le présent texte est applicable au premier jour suivant son extension.

Il 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 4 au 19 décembre 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support 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 dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Avenant n° 1 du 3 mars 2009 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

SYNOPE ;

UDO.

CSFV CFTC ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 4. 1 « Contrat de professionnalisation » est complété par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident qu'à compter du 1^{er} juin 2009 les contrats de professionnalisation concernant des bénéficiaires de moins de 26 ans et visant le BTS sont financés à hauteur d'un forfait horaire fixé à 7 € de l'heure.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le texte présent est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, à chaque organisation représentative.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, de manière simultanée, au dépôt.

Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE).

Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 2. 1, alinéa 1, est complété comme suit :

« La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire minimum correspondant à 3 fois la valeur du minimum garanti tel que défini à l'article 4 C de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, pour toute entreprise employant au moins un salarié. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 3 « Recouvrement de la contribution » est modifié et complété comme suit :

« 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. »

Un 5^e alinéa est créé :

« A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai indiqué sur le bordereau annuel d'appel à contribution, 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 précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. »

Article 3
En vigueur étendu

Le texte présent est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, à chaque organisation représentative.

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

Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels

UDO ;

SYNOPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 36 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail est modifié comme suit :

« Article 36
Congés exceptionnels

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

- mariage ou Pacs du salarié ayant moins de 1 an de présence : 4 jours ;
- mariage ou Pacs du salarié ayant plus de 1 an de présence : 1 semaine ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, père, mère ou enfant : 3 jours ;
- décès des autres ascendants et descendants, frères ou soeurs : 1 jour ;
- naissance d'un enfant : 3 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 2
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.
Il sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension.

Avenant n° 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme

La FNOF ;

Le SYNOPE ;

L'UDO,

La CSFV CFTC ;

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 5. 3 est complété comme suit :

« Tout versement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations syndicales d'employeurs des fonds collectés en vue du financement du paritarisme 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. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent texte est applicable au premier jour suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Il 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 inclus.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support 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, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Avenant n° 4 du 12 mars 2010 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Le SYNOPE ;

L'UDO,

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

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.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale assumant la présidence ou la vice-présidence de la commission.

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

Article 2
En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} de l'avenant n° 3 en date du 4 avril 2008.

Article 3
En vigueur étendu

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

Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai

FNOF ;

SYNOPE ;

UDO.

CSFV CFTC ;

CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du 2 juin 1986 relatives à la période d'essai compte tenu de l'évolution législative en la matière.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 11 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail est modifié comme suit :

« Article 11

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.

La 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.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 2

En vigueur étendu

Les accords de niveau inférieur ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 3

En vigueur étendu

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 11 mars 2010 au 9 avril 2010.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont 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.

Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

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 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes 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 oeuvre 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 hommes-femmes en matière de statut présente de faibles disparités par rapport à la représentation hommes-femmes dans la branche.

Enfin, il apparaît qu'en matière d'accès à la formation, la répartition est globalement représentative de la répartition hommes-femmes 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.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

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, les 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 heures-20 heures, 20 heures-25 heures, 25 heures-30 heures, 30 heures-35 heures et 35 heures-39 heures ;
- répartition de l'ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d'âge par sexe ;
- répartition par métier et par sexe des effectifs.

2. Rémunération

- salaire moyen par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté ;
- salaire moyen par sexe et par métier et ancienneté (opticien ; monteur-vendeur ; vendeur ; postes 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

En vigueur étendu

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'informations 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).

A 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 2 genres (exemples : vendeur(se), opticien(ne) ...)
- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des 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. Egalité 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 en termes tant quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (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.

3.6. 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 oeuvre 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 de 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 à responsabilités.

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 oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités.

Le suivi de la mise en oeuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission mixte paritaire.

Article 5 En vigueur étendu

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 convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles 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 En vigueur étendu

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.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties 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.

Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

L'UDO ;

La FNOF ;

Le SYNOPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO ;

La FCS CGT,

Article 1er En vigueur étendu

Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

En sont bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises 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 En vigueur étendu

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 En vigueur étendu

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. A 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.

A 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 En vigueur étendu

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 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice. A cet effet, une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée chaque année dans les 6 mois suivant la clôture des comptes. Les comptes de résultats annuels du régime 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. A ce titre, elle sera consultée sur tout litige relatif à la mise en oeuvre du régime de prévoyance ;
 - assurer le suivi de la provision d'égalisation. A ce titre, la commission devra se réunir au moins une fois par an.
- La participation aux réunions de la commission paritaire prévoyance sera réglée conformément à l'article 4 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Capital décès

5.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur verse un capital correspondant à 70 % du salaire de référence.

Un capital supplémentaire correspondant à 30 % du salaire de référence sera versé par personne à charge dépendante, GIR 1 et 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 3e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

5.2. Rente éducation

Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge.

Elles sont servies pour chaque enfant à charge et calculées en pourcentage du salaire de référence. Elles varient en fonction de l'âge de chacun d'entre eux et sont fixées comme suit :

- 4 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans ;
 - 6 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans ;
 - 9 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 26 ans sous réserve de poursuite d'études ou d'inscription en qualité de demandeur d'emploi.
- Les modalités de versement relèvent du contrat de prévoyance.

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.

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 de 1 an d'ancienneté. Le montant des prestations est égal à 65 % 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 1 095^e 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.

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 65 % 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^e catégorie brute de la sécurité sociale et d'une prestation d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et 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 2e 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
En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au montant des rémunérations fixes brutes versées au cours des 12 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 12 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 12 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 pro rata temporis.

Article 7
En vigueur étendu

7.1. Modalités

Compte tenu du principe de mutualisation mis en oeuvre, 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.

A 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. Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Elle est égale à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Garantie	Taux de cotisation au 1er juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OCIRP	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance.

Article 8
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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) désigné(s) 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^e anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ou qui sont inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou 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 :
 - être 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 :
 - être nécessairement classé dans l'un des groupes iso-ressources 1 ou 2 ;
 - être 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. 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.

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque 1er janvier sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC dans la limite du fonds de revalorisation.

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. 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 1er bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été 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 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2. Mise en oeuvre 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 III de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une 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.

9.5. 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 fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de résiliation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils 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

En vigueur étendu

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 1^{er}.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

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 2 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.

Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention

SYNOPE ;

UDO.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 3 du C de l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu

Le D de l'article 4 est modifié et remplacé comme suit :

« Les représentants titulaires et suppléants 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. »

Article 3

En vigueur étendu

A l'article 4, il est ajouté un F « Conditions et limites de remboursement des frais liés au paritarisme » :

« Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement de deux représentants par organisations syndicales et patronales représentatives ou de toute autre personne qui, bien que n'étant pas mandatée par un 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 CQP) 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.

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.

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 réunion 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 heures).

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 7 heures (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 trois fois le minimum garanti (1).

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 (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) 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 quarante fois le minimum garanti (2).

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. »

(1) 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.

(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, applicable au jour de la réunion paritaire.

Article 4

En vigueur étendu

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 25 octobre 2012 au 7 novembre 2012 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 2 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.

Avenant n° 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance

L'UDO ;

Le SYNOPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT,

Fédération nationale des opticiens de France, par lettre du 28 novembre 2013 (BO n°2013-50)

Article 1er

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 14 juin 2011 est désormais libellé comme suit :

« Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en application des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

En sont bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (idcc n° 1431). »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2014.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12 septembre 2013

En vigueur

Dax, le 28 novembre 2013.

Fédération nationale des opticiens de France

4, rue de l'Evêché

40100 Dax

Monsieur,

Je viens par la présente, en ma qualité de président de la FNOF, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, vous indiquer que la FNOF déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance obligatoire des salariés non cadres, avenant en date du 12 septembre 2013.

Conformément aux dispositions légales, nous procédons à la notification de cette adhésion à l'ensemble des organisations syndicales signataires ainsi qu'à la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous souhaitant bonne réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations

L'UDO ;

Le SYNOPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO ;

La FCS CGT,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

La première enquête sera initiée au cours du premier semestre 2014.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

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.

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.

Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

UDO ;

FNOF ;

SYNOPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), le dispositif de portabilité des droits mis en place dans l'accord du 14 juin 2011.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Les dispositions de l'article 9.4.2 « En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

« 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1er bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été 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 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

9.4.2.2. Mise en oeuvre 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 bénéficient plus des dispositions de maintien de salaire définies à l'article 37 et à l'annexe III de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une 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. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont modifiées comme suit :
« La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.
Elle est égale à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Garantie	Taux de cotisation au 1ER juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OCIRP	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er juin 2015.

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 15 juin 2015 au 3 juillet 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date 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.

Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

En vigueur

Paris, le 30 septembre 2015.

UDO

45, rue de Lancry

75010 Paris

Madame, Monsieur,

Succédant aux droits de l'UNSOFF, 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 prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de notre considération distinguée.

La présidente.

Textes Salaires

Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires

Union des Opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

Confédération française des travailleurs chrétiens, fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM-CFTC), 36, rue de Lagny, 75020 Paris.

Union des opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

Accord de salaires minima applicable à partir du 1er avril 2001

En vigueur non étendu

Grille salariale
Valeur du point : 41,40

COEF	COEFF x VP	+ COMPL	MINIMA
100	4 140	2 961	7 101
110	4 554	2 550	7 104
115	4 765	2 346	7 111
120	4 968	2 142	7 110
125	5 175	1 938	7 113
130	5 382	1 734	7 116
135	5 382	1 530	6 912
140	4 796	1 326	6 122
145	6 003	1 122	7 125
150	6 210	1 918	7 128
155	6 417	714	7 131
160	6 624	569	7 193
165	6 831	424	7 255
170	7 038	286	7 324
175	7 245	226	7 471
180	7 452	167	7 619
185	7 659	108	7 767
190	7 866	55	7 921
195	8 073		8 073
200	8 280		8 280
205	8 487		8 487
210	8 694		8 694
215	8 901		8 901
220	9 108		9 108
225	9 315		9 315
230	9 522		9 522
235	9 729		9 729
240	9 936		9 936
250	10 350		10 350
260	10 764		10 764
270	11 178		11 178
280	11 592		11 592
290	12 006		12 006
300	12 420		12 420
320	13 248		13 248
350	14 490		14 490

400	16 560		16 560
CAP	5 points ... 207		
BEP	10 points ... 414		
BP	15 points ... 621		
BTS	15 points ... 621		
CQP A	5 points ... 207		
CQP B	5 points ... 207		

Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;
Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE).

Fédération commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération des services CFDT.

[En vigueur étendu](#)

Article 1^{er}

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.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 259
110	1 264
115	1 269
120	1 276
130	1 285
140	1 301
150	1 305
160	1 314
170	1 324
180	1 340
190	1 381
195	1 422
200	1 473
210	1 514
220	1 565
230	1 616
240	1 697
250	1 775
280	1 923
300	2 045
330	2 189
350	2 393
380	2 700

Article 2

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

(En euros)

DIPLOME	MAJORATION
CAP+	44
BEP+	88
BP+	131
BTS+	131
CQP A	50
CQP B	50
+ Non cumulables	

Article 3

La grille de salaire décrite à l'article 1^{er} sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature de présent accord. Ledit accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette dernière.

Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2007, art. 1er)

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Union des opticiens (UDO) ;

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE).

Fédération des services CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

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	SALAIRE MINIMUM
100	1 282
110	1 287
115	1 292
120	1 299
130	1 309
140	1 324
150	1 328
160	1 337
170	1 348
180	1 364
190	1 406
195	1 447
200	1 499
210	1 541
220	1 593
230	1 645
240	1 728
250	1 807
280	1 957
300	2 082
330	2 228
350	2 436
380	2 749

Article 2

En vigueur étendu

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

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
(*) Non cumulables.	

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail s'accordent pour initier la négociation d'une nouvelle grille de salaires dès le mois d'avril 2008.

Article 4

En vigueur étendu

La grille de salaires décrite à l'article 1er sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de présent accord. Ledit accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette dernière.

Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 13 novembre 2008, art. 1er)

Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ;

Syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE).

Fédération des services (CFDT).

Article 1er

En vigueur étendu

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 151,67 heures de travail.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 335
110	1 340
115	1 348
120	1 355
130	1 365
140	1 385
150	1 389
160	1 398
170	1 410
180	1 425

190	1 464
195	1 510
200	1 559
210	1 610
220	1 655
230	1 699
240	1 789
250	1 869
280	2 022
300	2 155
330	2 310
350	2 520
380	2 851

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

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
* Non cumulables.	

Article 2
En vigueur étendu

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 relatif aux salaires minima et aux classifications

SYNOPE ;

UDO.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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	1 400
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
En vigueur étendu

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

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP (1)	45
BEP (1)	89
BP/BTS (1)	133
CQP technique/CQP commerce	51

(1) Non cumulable.

Article 4
En vigueur étendu

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 lundi 17 janvier 2011 au 31 janvier 2011 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 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

L'UDO ;

Le SYNOPE,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

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	1 428
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
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
En vigueur étendu

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

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	45
BEP *	89
BP *	133
BTS *	133
CQP technique / CQP commerce	51
(*) Non cumulable.	

Article 3
En vigueur étendu

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 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception 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 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

L'UDO ;

Le SYNOPE,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

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	1 440
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

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	47
BEP *	90
Bac pro *	92
BP *	135
BTS *	135
CQP technique / CQP commerce	55

(*) Non cumulable.

Article 3
En vigueur étendu

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 jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception 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 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

La FNOF,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

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

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

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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.

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 accord simultanément au dépôt de l'accord.

Textes Extensions

ARRETE du 15 octobre 1986

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ; Vu la convention collective nationale de l'optique- lunetterie de détail (cinq annexes) du 2 juin 1986 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 août 1986 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

M. AUBRY

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion de ceux qui sont liés par la convention collective nationale du personnel des organismes mutualistes du 2 février 1954 modifiée, les dispositions de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (cinq annexes) du 2 juin 1986, à l'exclusion :

- des termes : " y compris les entreprises n'ayant pas pour objet unique la vente des articles d'optique-lunetterie " figurant à l'article 1er ;
- des termes : " de 9 mois maximum " figurant au premier alinéa du paragraphe A de l'article 2 ;
- du terme : " signataires " figurant au sixième alinéa de l'article 5 ;
- de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 6 ;
- du membre de phrase : " sauf dans le cas où l'appartenance... " figurant au huitième alinéa du paragraphe B de l'article 9 ;
- des termes : " à concurrence de 3 p. 100 de l'effectif salarié occupé dans l'entreprise " figurant au onzième alinéa de l'article 10 ;
- des termes : " au secrétariat du conseil de prud'hommes du département de la Seine " figurant à l'article 41 ;
- des termes : " sans que cela puisse être considéré comme un licenciement " figurant au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4.

L'article 3 est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 135-7 du code du travail.

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4, troisième alinéa, du code du travail.

L'article 33 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et de l'article L. 122-41 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 37 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de ses annexes susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 21 juillet 1988

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel qu'il a été étendu par l'arrêté susvisé, de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions des avenants du 24 mars 1987 et du 19 avril 1988 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 4 ;
- de l'expression " de l'article L. 323-19 " figurant au onzième alinéa de l'article 10 et du treizième alinéa de ce même article ;
- de l'expression " à condition d'en prévenir son employeur six mois à l'avance " figurant au premier alinéa de l'article 22 ;
- de cette même expression figurant à l'article 7 de l'annexe 3 et à l'article 7 de l'annexe 4.

Le deuxième alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 3 et le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

ARRETE du 29 septembre 1988

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les dispositions de l'accord du 29 juin 1988 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 octobre 1989

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les dispositions de l'accord du 12 décembre 1988 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du onzième alinéa de l'article 10.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'article L. 132-12 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 89-549 du 2 août 1989.

ARRETE du 4 mars 1991

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les dispositions de l'accord du 7 décembre 1990 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 10 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1991, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 10 janvier 1994 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 avril 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur

des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'avenant du 10 janvier 1994 (Salaires minima) à la convention collective susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

ARRETE du 24 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 décembre 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des dispositions :

- des deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas de l'article 4 ;

- des mots : " et des bilans de compétence réalisés pour des jeunes bénéficiaires de ces contrats " figurant au dernier alinéa de l'article 5 ;

- de l'article 6 ;

- du dernier alinéa de l'article 7.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-51 en date du 28 janvier 1995.

ARRETE du 28 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;
Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
Vu l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 ;
Vu l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'accord susvisé, publié au Journal officiel du 4 novembre 1995 ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion :

- de l'article 6.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 9 avril 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord Salaires du 15 octobre 1998 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. Aubry

Article 1, 2, 3 En vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord Salaires du 15 octobre 1998 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 99-07 en date du 2 avril 1999.

ARRETE du 21 mai 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase du paragraphe 1 de l'article 2.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-07 en date du 2 avril 1999.

ARRETE du 6 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1999, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 19 janvier 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 décembre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions dudit accord du 19 janvier 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/50 en date du 14 janvier 2000.

ARRETE du 12 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 29 mai 2000 portant adoption de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 12 juillet et du 25 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 29 mai 2000 portant adoption de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000 (pour l'accord du 25 avril 2000) et n° 2000/26 en date du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000).

ARRETE du 12 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 29 mai 2000 portant adoption de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 12 juillet et du 25 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 29 mai 2000 portant adoption de la décision de la commission paritaire nationale de l'emploi du 25 avril 2000 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 modifié et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000 (pour l'accord du 25 avril 2000) et n° 2000/26 en date du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000).

ARRETE du 22 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 25 mai 2004 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juillet 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 25 mai 2004 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/26.

ARRETE du 20 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 3 juin 2005 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 20 mars et 24 novembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005 et recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J. Blondel

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de :

- l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 3 (recouvrement de la contribution) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail l'organisme paritaire collecteur assure la collecte de cette contribution sous forme d'une comptabilité séparée ;

- l'accord du 3 juin 2005 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°s 2005/4 et 2005/31 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 euros.

ARRETE du 1 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 21 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 juillet 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 21 avril 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au dernier alinéa du chapitre VII (Dispositions relatives au droit individuel à la formation), les termes : " ou d'une période de professionnalisation " sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le dernier alinéa du chapitre VIII (Validation des acquis de l'expérience) est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles R. 964-1-2-II et R. 931-37 du code du travail.

L'article 4-2 (Rémunération des bénéficiaires de contrats de professionnalisation) du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail.

L'avant-dernier paragraphe du chapitre VIII (Validation des acquis de l'expérience) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-1 du code du travail.

Au chapitre XV (Ressources), les dispositions concernant la contribution des entreprises occupant dix salariés et plus sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/26.

ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 février 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Friche-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du mot " quinquennale " figurant au dernier tiret du premier alinéa de l'article 5 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/2.

ARRETE du 20 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 16 février 2006 modifiant les articles 4 et 5 de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 août 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Friche-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'avenant du 16 février 2006 modifiant les articles 4 et 5 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/15.

ARRETE du 4 janvier 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 novembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/44 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex, au prix unitaire de 7,61 euros.

ARRETE du 9 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 15 octobre 1986 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 2007, portant extension de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 8 décembre 2005 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fonds de financement du paritarisme, modifiant l'article 3, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fonds de financement du paritarisme, modifiant l'article 5, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2006 et 5 août 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2005 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fonds de financement du paritarisme, modifiant l'article 3, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fonds de financement du paritarisme, modifiant l'article 5, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2006/8 et n°s 2006/15 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,61 euros.

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Texte de base

FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3 En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Article 2
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Article 3
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution
Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
 - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
 - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
 - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
 - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
 - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
 - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
 - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;
FMB ;
FICIME ;
SYNALAM ;
UCV ;
Saint-Eloi ;
UDO ;
FPS ;
FCD ;
FNOF ;
SYNOPE ;
SNVAD ;
HBJO ;
FEDEREC ;
SNCC ;
CFP ;
SNADOM ;
FEH ;
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNIC CGT ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Un mois de salaire
- ◊ 4 736 euros
- ◊ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◊ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◊ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◊ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 € < 10 €$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2517-5