

**Convention Collective Nationale**

# **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

**N° 3084**

# Sommaire

## Dispositions générales

- objet, étendue, durée de la convention
- commission paritaire d'interprétation et de conciliation
- négociations professionnelles

## Droits du personnel

- droit syndical
- délégués du personnel
- comités d'entreprise, d'établissements, de groupe
- temps partiel

## Formation

- apprentissage
- formation professionnelle, formation continue

## Contrat de travail

- embauchage
- période d'essai
- résiliation du contrat individuel
- modification du lieu de travail
- circonstances économiques
- sanctions
- indemnités de licenciement
- départ en retraite
- durée du travail
- temps partiel
- hygiène et sécurité

## Salaires

- égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- ancienneté
- prime d'ancienneté
- heures supplémentaires

## Congés - absences

- absences
- congés annuels
- obligations militaires
- congés exceptionnels
- maladie
- maternité - congé parental - absences pour enfant malade - adoption
- jours fériés

## **Annexes**

- annexe 1 : définition des emplois - classification
- annexe 2 : salaires
- annexe 3 : agents de maîtrise
- annexe 4 : cadres
- annexe 5 : régime de retraite
- annexe 6 : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- arrêtés

# **Dispositions générales**

## **Article 1 :**

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 52.4T, à l'exclusion des entreprises de photographie). Elle est applicable sur l'ensemble du territoire français y compris les D.O.M.

## **Article 2 :**

### **A - Dénonciation**

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an et se poursuit ensuite pour une période indéterminée, sauf dénonciation à toute époque par les parties signataires, avec un préavis de TROIS 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 trois 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 A.R. à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront quinze 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.

### **Article 3 - Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation**

Sans préjudice de l'application des articles L 511-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux attributions des Conseils des 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 la dite 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.

### **Article 4 - Négociations Professionnelles**

Les parties contractantes conviennent de se réunir au moins 1 fois par an pour négocier sur les salaires conventionnels et au moins 1 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. (Cet alinéa vient à nouveau d'être modifié du fait d'une nouvelle disposition de l'article L.132-12 du Code du Travail, et n'est donc pas étendu).

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

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

Cette négociation prévue à l'alinéa 3 aura lieu avant la fin du 1er semestre de chaque année.

# **DROITS DU PERSONNEL**

## **Article 5 - Droit Syndical**

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 et de congédiement. (Accord du 19 avril 1988).

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 deux parties s'emploieront à reconnaître 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.

Afin de pouvoir plus facilement participer aux réunions des Commissions Mixtes et Paritaires, les salariés des Entreprises visées par la Convention et représentant les Organisations Syndicales de Salariés de la Profession, voient leur salaire maintenu par l'Entreprise ou l'Établissement dans lequel ils sont salariés dans la limite d'un Représentant par Organisation Syndicale, étant précisé que, eu égard à l'effectif des entreprises concernées, un seul Salarié pourra participer à ces travaux par Entreprise.

Le temps passé dans ces réunions est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions des Commissions Mixtes et Paritaires sont remboursés sur

justificatif (transport S.N.C.F. - Seconde Classe) à parts égales par Organisation Patronale.

## **Article 6 - Délégués Du Personnel**

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 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.

## **Article 7 :**

### **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'Établissements 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.

## **Article 8 - Temps Partiel**

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 une 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**

## **Article 9 - Apprentissage - Formation Professionnelle - Formation Continue**

### **A - Apprentissage**

Outre les dispositions légales (Livre I, Titre I Chapitres I 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 C.A.P., permettra à celui-ci de suivre pendant une année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail.

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

Il ne peut être fait 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

## Article 10 - Embauchage

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 de 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 bénéficieront 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. (Exclus de l'Arrêté d'extension du 3 octobre 1989, car dispositions nouvelles plus favorables au salarié).

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 de 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 en 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.

## **Article 11 - Période d'Essai**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'1 mois pour les employés et ouvriers, 2 mois pour les agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres.

A la fin de la période d'essai, la notification écrite prévue à l'article 10 sera confirmée ou modifiée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois.

Le renouvellement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard :

- 7 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale d'un mois.
- 15 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale de deux mois.
- 3 semaines avant l'expiration de la période d'essai initiale de trois mois.

## **Article 12 - Résiliation Du Contrat Individuel**

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 (articles 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.

### **Article 13**

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

### **Article 14 - Modification Du Lieu De Travail**

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

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

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

### **Article 15 - Circonstances Économiques**

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.

### **Article 16**

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.

### **Article 17**

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.

### **Article 18 - Sanctions**

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.

## **Article 19**

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.

- A 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.

## **Article 20**

Pour le cas d'une entreprise 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.

## **Article 21 - Indemnités de licenciement**

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 trois derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/10 ème 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 ème 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 ème 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 3 et 4 de la présente Convention.

## **Article 22 - Départ en retraite**

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge de 60 ans.

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 R122-1 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 " " "
- plus de 15 ans : 3 mois " " "
- plus de 20 ans : 4 mois " " "
- plus de 28 ans : 5 mois " " "

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.

### **Article 23 - Durée du travail**

La durée du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur. Les heures supplémentaires donnent lieu à une rétribution supplémentaire selon les pourcentages fixés par ces mêmes lois et règlements. L'horaire de travail est réparti sur 5 jours, le 2<sup>ème</sup> 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 un cinquième à la durée légale du travail ou 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 mensuel est égale ou inférieure à 136 heures pour une durée mensuelle légale 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 1/3 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 2 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.

### **Article 24**

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.

### **Article 25 - Temps Partiel**

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

### **Article 26 - Hygiène et Sécurité**

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

Lorsque 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**

## **Article 27 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

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

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

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés en 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.

## **Article 27 Bis - Ancienneté**

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

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours dans l'entreprise ou une de ses filiales, mais également le

cas échéant de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise ou l'une de ses filiales, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

### **Article 28**

Le salarié travaillant dans un local insalubre, bénéficiera d'une demi-journée ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction d'un mois passé dans ce local.

### **Article 29**

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 la dite annexe.

Les difficultés d'application pourront être soumises à la Commission prévue à l'article 3 des Dispositions Générales de la présente Convention.

### **Article 30**

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

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



## **Article 31 - Prime D'Ancienneté**

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.

## **Article 32 - Heures supplémentaires**

Le salaire de base pour les heures supplémentaires est égal à 1/169<sup>ème</sup> du traitement mensuel.

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

# Congés - Absences

## Article 33 - Absences

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 de salarié, il sera fait application des dispositions de l'article L122-14 et suivants et de l'article L122-41 du Code du Travail.

## Article 34 - Congés annuels

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

## Article 35 - Obligations militaires

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 2 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 2 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.

### **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 du salarié ayant moins d'un an de présence  
4 jours
- mariage du salarié ayant plus d'un an de présence  
1 semaine
- mariage d'un enfant  
2 jours
- décès du conjoint, père, mère ou enfant  
3 jours
- décès des autres ascendants et descendants, frères ou sœurs  
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 37 - Maladie**

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'embauche dans leur catégorie d'emploi pendant un 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 un 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 des articles L 122-14 et suivants du Code du Travail relatifs à la rupture des contrats de travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail (autre qu'accident de trajet) ou 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 1er jour de l'arrêt de travail. Si un salarié est malade plusieurs fois au cours d'une année civile, la durée totale des périodes indemnisées ne pourra excéder au cours de cette même année la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Pour une

même 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<sup>ème</sup> 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

### **Article 38 - Maternité - Congé Parental - Absences pour Enfant Malade - Adoption**

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 d'une année pour élever leur enfant, avec prolongation

maximum légale d'une 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.

### **Article 39 - Jours fériés**

En plus du 1er Mai, obligatoirement chômé, les jours fériés légaux prévus par l'article L 222-1 du Code du Travail, à savoir :

- le 1er Janvier
- le Lundi de Pâques
- le 8 Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 Novembre
- le 25 Décembre

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

Les salariés travaillant un jour férié, autre que le 1er 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 ème du salaire mensuel.

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

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

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

#### **Article 40 - Avantages Acquis**

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

Dans ce même esprit, les clauses de la présente Convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats de toute nature existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou cadres.

#### **Article 41 - Dépôt De La Convention**

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 1er juillet 1986.



## **Article 42 - Extension De La Convention**

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.

# **ANNEXE 1 : DÉFINITION DES EMPLOIS - CLASSIFICATION**

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

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

## **A - Employés-Ouvriers**

### **A1 - 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 : effectuée, 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.

coef.100 1 ère année

coef.110 2 ème 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.

coef.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.

coef.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.

coef.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

coef.160

## **A.2 - Magasin**

### A.2.1

Vendeur débutant - sans connaissance technique

coef.100 1 ère année

coef.110 2 ème 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.

coef.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.

coef.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.

coef.160

### **A3- Atelier et Magasin**

#### A.3.1

Monteur-lunetier vendeur possède les qualifications de monteur-lunetier qualifié et de vendeur et les exerce effectivement.

coef.180

#### A.3.2

Monteur-lunetier vendeur qualifié - possède les qualifications de monteur-lunetier très qualifié et de vendeur qualifié et les exerce effectivement.

coef.190

#### A.3.3

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

coef.195

### **A4 - 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.

coef.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).

coef.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.

coef.140

### **A5 - Stock**

#### A.5.1

Stockiste débutant - n'a aucune connaissance technique.

coef.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.

coef.120

#### A.5.3

Stockiste qualifié - employé à la réserve, possède les connaissance 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.

coef.170

### **A6 - Administration**

#### A.6.1

a) Employé aux écritures débutant.

coef.100

b) Manutentionnaire.

coef.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.

coef.130

b) Manutentionnaire confirmé - agent d'expédition.

coef.130

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

coef.130

d) Aide-comptable débutant - employé ayant une formation équivalente au C.A.P. d'aide-comptable. Tient les journaux auxiliaires, arrête ou surveille les comptes, Clients, Fournisseurs, Banque, Chèque postaux, Stock, etc...

coef.130

#### A.6.3

a) Employé administratif confirmé - répond à la définition du sténodactylo graphe. Capable d'assurer les réponses à des lettres simples. Peut être chargé du classement et de la bonne tenue de certains dossiers.

b) Secrétaire.

coef.150

c) Aide-comptable.

coef.150

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

coef.150

e) Accueil et téléphone.

coef.150

A.6.4

a) Employé administratif qualifié : service statistiques ou service achats ou service contrôle (factures, gestion des stocks, etc...). Service du personnel.

coef.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.

coef.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.

coef.180

d) Informatique

coef.180

## **B - Agents de Maîtrise**

### **B1 - Atelier**

#### B.1.1

1er Monteur-lunetier - a les connaissances du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier

coef.200

#### B.1.2

1er Monteur-lunetier hautement qualifié - a les connaissance du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier. A du personnel sous ses ordres et en assure la formation.

coef.210

### **B2 - 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.

coef.220

### **B3 - 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.

coef.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.

coef.220

## **B5 - Stock**

B.5.1

1er Employé stockiste – justifie d'au moins 5 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.

coef.210

## **B6 - Administration**

B.6.1

1er 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.

coef.210

## **B7 - Qualifications interprofessionnelles**

B.7.1

Premier employé classé par référence aux divers emplois dans cette catégorie.

coef.210

## **C - Cadres**

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.

### **C1 - 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.

coef.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.

coef.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.

coef.230

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

coef.240

## **C2 et 3 - Cadres Commerciaux et Administratifs**

C.2.6/7

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.

coef.230

b) avec commandement.

coef.240

## **D - Cadres de Direction**

D.2.1

Opticien, Directeur de magasin, responsable selon les articles L 508 et suivants du Code de la Santé Publique d'un rayon d'optique ou d'un établissement,

a) responsable des achats dans la limite des réassortiments.

coef.250

b) responsable des achats dans leur intégralité.

coef.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,

a) responsable des achat dans la limite des réassortiments.

coef.300

b) responsable des achats dans leur intégralité.

coef.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.

coef.350

D.2.3

Opticien, Directeur d'une entreprise possédant plusieurs établissements.

coef.350

D.1.3.7

Cadres administratifs, ou d'autres qualifications professionnelles qui, dans les établissement de plus grande importance, exercent leurs fonctions directement sous les ordres du Chef d'entreprise ou de la Direction Générale.

coef.350

## **E - Cadres Supérieurs**

Tous cadres d'un emploi hiérarchiquement supérieur aux emplois de Cadres de Direction.

coef.380

# **NOUVEL ACCORD DE SALAIRES MINIMA**

*(Applicable au 1er janvier 2005)*

*Arrêté d'extension du 22 novembre 2004 paru au Journal Officiel du 11 décembre 2004*

Base 35 heures.

Le 25 Mai 2004, les organisations professionnelles d'employeurs et d'employés ont signé l'accord adoptant la grille salariale ci-dessous, qui sera applicable le 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension

## **Coefficient Minima**

**100**

1 135 €

**110**

1 145 €

**115**

1 150 €

**120**

1 160 €

**130**

1 175 €

**140**

1 190 €

**150**

1 205 €

**160**

1 220 €

**170**

1 230 €

**180**

1 266 €

**190**

1 305 €

**195**

1 345 €

**200**

1 395€

**210**

1 435 €

**220**

1 485 €

**230**

1 545 €

**240**

1 625 €

**250**

1 700 €

**280**

1 845 €

**300**

1 965 €

**330**

2 105 €

**350**

2 305 €

**380**

2 605 €

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les "points" de majoration pour diplômes sont les suivants :

**C. A. P. (\*)**

35 €

**B. E. P. (\*)**

70 €

**B. P. (\*)**

105 €

**B. T. S. (\*)**

105 €

**C. Q. P. A**

35 €

**C. Q. P. B**

35 €

\*) non cumulables

Nous vous rappelons que ces "points" (même si aujourd'hui il ne s'agit plus de points, mais directement d'une valeur en euros) doivent apparaître distinctement du salaire de base sur la feuille de paye ou alors avec la mention "prime de diplôme incluse".

# **ANNEXE N° 3 : AGENTS DE MAÎTRISE**

## **Article Premier**

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 1er de la présente Convention.

## **Article 2 - Durée - Dénonciation - Révision**

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

## **Article 3 - Date D'Application**

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

## **Article 4 - Congés Payés**

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

## **Article 5 - Congés De Maladie**

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 6 mois faisant suite à son arrêt de travail.

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

Les périodes d'indemnisation prévues à l'article 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 appointments
- pendant 1/2 mois 66 % de leurs appointments

après 5 ans de présence

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

après 10 ans de présence

- pendant 2 mois 100 % de leurs appointments
- pendant 2 mois 75 % de leurs appointments
- pendant 1 mois 66 % de leurs appointments

après 20 ans de présence

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

après 25 ans de présence

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

après 33 ans de présence

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

## **Article 6 - Indemnité de licenciement**

Par dérogation à l'article 21 de la présente Convention, tout Agent de Maîtrise licencié reçoit :

### **A -**

A partir de deux 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 ème 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<sup>ème</sup> 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 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.

## **Article 7 - Départ En Retraite**

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 de 60 ans.

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 R122-1 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 1/2 du salaire mensuel brut
- plus de 15 ans                    3 mois 1/2 du salaire mensuel brut
- plus de 20 ans                    4 mois 1/2 du salaire mensuel brut
- plus de 30 ans                    5 mois 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.

## **Article 8 - Avantages Acquis**

Les avantages prévus à la présente annexe ne pourront en aucun

cas être la cause de réduction d'avantages acquis à la date de la signature.

## **ANNEXE 4 : CADRES**

### **Article Premier**

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 1er de la présente Convention.

### **Article 2 - Durée - Dénonciation - Révision**

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

### **Article 3 - Date d'Application**

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

### **Article 4 - Congés Payés**

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

### **Article 5 - Congés De Maladie**

Par dérogation à l'article 37 de la présente Convention, aucune notification de remplacement définitif ne pourra être faite à une Cadre 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 un 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 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

## **Article 6 - Indemnité De Licenciement**

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 1/10 ème 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 1/4 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 1 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

## **Article 7 - Départ En Retraite**

Le Cadre peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge de 60 ans.

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 R122-1 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 1/2 du salaire mensuel brut |
| - plus de 10 ans | 3 mois " " " " "                   |
| - plus de 15 ans | 4 mois " " " " "                   |
| - plus de 20 ans | 5 mois " " " " "                   |
| - plus de 30 ans | 6 mois " " " " "                   |

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.

### **Article 8 - Avantages Acquis**

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

# **ANNEXE N° 5 : Régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire de la retraite des cadres instituée par la convention du 14 Mars 1947**

## **Article Premier**

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

## **Article 2**

Le taux minimum légal des cotisations est réparti à raison de 60 % 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 1er.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Les entreprises qui, antérieurement à la signature de l'accord du 26/11/62, 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'U.N.I.R.S. ou à l'A.R.C.O.

2° Garantisse des avantages équivalents.

## **Article 5**

Les litiges relatifs à l'application du présent accord seront soumis à la Commission Paritaire prévue à l'article 3 des Dispositions Générales de la présente Convention.

# **ANNEXE N° 6 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'OPTIQUE LUNETTERIE DE DÉTAIL**

## **ACCORD DU 1ER DÉCEMBRE 1998 PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Entre**

**d'une part,  
L'Union des Opticiens - France, sise 45, rue de Lancry 75010  
PARIS**

**et d'autre part  
Les Organisations Syndicales représentatives des salariés,  
signataires du présent accord,**

**il a été convenu ce qui suit :**

### **Article 1er - Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.. - F.P..)**

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 1er de la Convention Collective Nationale de l'Optique Lunetterie de Détail, soit le code NAF 52.4T, à l'exclusion de la photographie.

### **Article 2 - Composition**

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 représentant à celui du collège salarial. Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, et qui souhaiterait participer à la commission, est tenu d'en informer celle-ci 2 mois à l'avance.

## **2° Bureau :**

Tous les deux 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 C.P.N.E..- F.P. notamment à la Commission Nationale Mixte Paritaire de branche.

## **Article 3 - Fonctionnement de la Commission**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle devra se réunir au moins une fois par semestre et chaque fois qu'elle sera convoquée par le Président ou le Secrétaire ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la C.P.N.E.. - F.P., domicilié au 45, rue de Lancry 75010 Paris.

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.

#### **Article 4 - Règlement Intérieur**

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.

#### **Article 5 - Indemnisation**

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 C.P.N.E.. - F.P., 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.

## **Article 6 - Missions de la Commission**

### **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 œuvre 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, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional et les conseillers d'enseignement technologiques sur missions spécifiques.

- De l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 20-10 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 juillet 1994.

- Des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenu, objectifs, validation) menées dans la profession.

- De suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclu 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'État. Elle sera en outre informée des conclusions de ces études.

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

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

### **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 (C.F.A..) 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 C.P.N.E.. - F.P.. 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 C.P.N.E.. - F.P.., 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.

## **Article 7 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord**

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 (3) 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 D.D.T.E..

**L'UNION DES OPTICIENS - France  
(UDO-France)  
45 rue de Lancry  
75010 PARIS  
M. Jean Pierre BRESSAC**

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES  
(C.G.T. - F.O. - F.E.C..)  
28 rue des Petits Hôtels  
75010 PARIS  
Mme Annie DECHEZELLES**

**LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS, CADRES  
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE  
(F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C.)  
13 rue des Écluses Saint Martin  
75010 PARIS  
M. Patrick BOLLE**

**LA FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ENCADREMENT  
DU COMMERCE ET DES SERVICES  
(C.F.E. - C.G.C.)  
2 rue d'Hauteville  
75010 PARIS  
Mme Carole COIGNAC**

**LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE  
DES TRAVAILLEURS  
Fédération des services**

**(C.F.D.T.)**  
**47/49 rue Simon Bolivar**  
**75948 PARIS CEDEX 19**  
**M. Denis LAUXIRE**

***Toutes les parties signataires sont d'accord  
pour demander l'extension du présent accord.***

### **Arrêté du 15 Octobre 1986**

portant extension de la convention collective nationale de  
l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 14 décembre 1986)*

#### **Article 1er**

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.

### **Arrêté du 21 Juillet 1988**

portant extension d'avenants à la Convention Collective Nationale de l'Optique-Lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 30 juillet 1988)*

### **Article 1er**

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 13 ème 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.

### **Arrêté Du 29 Septembre 1988**

portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 11 octobre 1988)*

#### **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 14 juin 1956, les dispositions de l'accord du 29 juin 1988 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Arrêté Du 3 Octobre 1989**

portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de l'Optique-Lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 11 octobre 1989)*

#### **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 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.

### **Arrêté du 4 Mars 1991**

portant extension d'un accord intervenu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 15 mars 1991)*

Arrête :

#### **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 14 juin 1956, les dispositions de l'accord du 7 décembre 1990 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### **Arrêté du 10 Juin 1994**

portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 24 juin 1994)*

#### **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'avenant du 10 janvier 1994 (salaire minima) à la convention collective susvisée.

### **Arrêté du 24 Octobre 1995**

portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de l'Optique-Lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 4 novembre 1995)*

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.

### **Arrêté du 28 Juin 1996**

modifiant un arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 29 juin 1996)*

### **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.

## **Arrêté du 9 avril 1999**

portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 20 avril 1999)*

## **Article 1er**

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

### **Arrêté du 21 mai 1999**

portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 4 Juin 1999)*

### **Article 1er**

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

## **Arrêté du 6 mars 2000**

portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

*(Journal Officiel du 16 Mars 2000)*

### **Article 1er**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions dudit accord du 19 janvier 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanction 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.