

Convention collective Optique-lunetterie de détail (IDCC 1431) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 13 juin 2019 (actualisée par l'avenant du 13 juin 2019)

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635912. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/optique-lunetterie-de-detail-1431>.

Sommaire

1. Préambule
2. Dispositions générales
3. Droits du personnel
4. Contrat de travail
5. Congés et absences
6. Annexe III Agents de maîtrise
7. Annexe IV Cadres

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Début 2014, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mener des travaux de mise à jour et de clarification des textes conventionnels en supprimant ou en modifiant les dispositions obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires.

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

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

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

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

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

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

Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 26 septembre 2025

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

Article 2 — Dénonciation, révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

A. Dénonciation

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

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

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

B. Révision

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

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

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

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

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 4 — Négociations professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2025

A. Négociations professionnelles

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

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

À la demande de l'une des organisations représentatives dans le champ de la convention, une réunion des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dans le cadre de la CPPNI-OL, pourra se tenir dans un délai de 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 une fois par an d'un examen par les parties contractantes de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

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

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

– au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur :

-- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,

-- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

-- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

-- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés,

-- au moins une fois tous les 5 ans :

-- pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

-- et pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises tant qu'il n'existe aucun accord conclu au niveau de la branche en la matière.

B. Composition des délégations

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

C. Conditions de participation des salariés de la branche

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

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche à des réunions décidées paritairemment y compris celles de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP - cf. annexe VI) et de l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) ainsi que les temps de déplacement et les heures de délégation sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dans la limite de 1 salarié par organisation syndicale dans les

entreprises de moins de 20 salariés.

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

D. Heures de délégation à la CPPNI et à la CPNE-FP

Les représentants titulaires et suppléants des salariés de la profession siégeant en commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 8 heures mensuelles, par mandat, cumulables dans la limite de 88 heures annuelles par mandat.

Les représentants titulaires et suppléants des salariés de la profession siégeant au conseil d'administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 heures pour chaque réunion du conseil d'administration dans la limite de 5 conseils d'administration par an et par mandaté.

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

E. Moyens

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

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

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

1. Frais de déplacement

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

Si le domicile principal est éloigné de plus de 500 km du lieu de la réunion, le voyage par avion peut se substituer au voyage en train et est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine.

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

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

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

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

- pour le dîner : à l'organisation de réunions sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;
- pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi.

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport).

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de trois fois le minimum garanti.

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

3. Frais d'hébergement

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

- organisées sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion (s) organisée (s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

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

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (ADPOLD)

pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration.

Droits du personnel

Article 5 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires et adhérentes à la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre Ier de la 2e partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

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

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

L'exercice du droit syndical ne doit pas conduire à des actes contraires aux lois.

Article 6 — Comité social et économique à compétences réduites

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

En outre, dans les entreprises n'occupant pas au moins 11 salariés, chaque salarié aura la faculté sur sa demande de se faire assister d'un représentant d'un syndicat pour présenter ses réclamations.

Article 7 — Comité social et économique d'entreprise, comité social et économique d'établissement, comité de groupe

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

A. Comité social et économique d'entreprise

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

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

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

C. Comités de groupe

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

Article 8 — Temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

A. Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

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

B. Information des représentants du personnel

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

C. Contenu du contrat de travail à temps partiel

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

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- sauf exceptions prévues par l'article L. 3123-6 du code du travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, moyennant un préavis d'une durée minimum de 7 jours ouvrés, ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

D. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein, le temps plein correspondant à la durée légale du travail (ou son équivalent mensuel ou annuel) ou, si elle lui est inférieure, à la durée du travail fixée pour l'entreprise ou l'établissement.

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

Lorsque, pendant une période de 12 semaines (maximum) consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans le contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

E. Droits du salarié à temps partiel

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par tout moyen donnant certaine tel que courrier recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Article 9 — Emploi des travailleurs handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Article 10 — Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

Contrat de travail

Article 12 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

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

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

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

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

Article 13 — Période d'essai et renouvellement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

- employés/ouvriers : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

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

- employés/ouvriers : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

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

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

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

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

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

Article 14 — Rupture du contrat individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

A. En cas de licenciement

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

B. En cas de démission

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

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

Article 15 — Procédure de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 16 — Modification du lieu de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve du respect des principes jurisprudentiels établi par la Cour de cassation concernant le changement du lieu de travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 17 — Circonstances économiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique conservera pendant 1 an, à compter de la date de rupture de son contrat et s'il en fait la demande au cours de ce même délai, la priorité de réembauchage sur tout emploi devenu disponible dans l'entreprise et compatible avec sa qualification ou une nouvelle qualification qu'il aurait acquise sous réserve d'en avoir informé l'employeur.

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

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

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

Article 18 — Heures pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Ces absences seront fixées alternativement 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié et ne donneront lieu à aucune réduction de salaire.

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

Article 19 — Inobservation du délai de préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 20 — Sanctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 21 — Dérogations à l'exécution du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

Pour le cas où une entreprise fait l'objet d'une modification dans sa situation juridique, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le

personnel conservé par la nouvelle entreprise bénéficie de l'ancienneté qu'il avait acquise dans la première et des avantages y afférents. La nouvelle entreprise confirme et précise, dans le contrat de travail à l'intéressé, les droits et les avantages visés par le paragraphe précédent.

Article 23 — Indemnités de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

a) À partir de 8 mois d'ancienneté 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 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années 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 – ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention – égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

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

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

Article 24 — Départ ou mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

- plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;
 - plus de 10 ans : 2 mois de salaire mensuel brut ;
 - plus de 15 ans : 3 mois du salaire mensuel brut ;
 - plus de 20 ans : 4 mois du salaire mensuel brut ;
 - plus de 28 ans : 5 mois du salaire mensuel brut,
- calculée selon les modalités de l'article 23.

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

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

Article 25 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

Article 27 — Hygiène et sécurité

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

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

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

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

Article 29 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Article 30 — Modification définitive de fonction du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

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

Article 31 — Modification de la situation personnelle du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Article 32 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

- 3 % 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 à la rémunération 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.

Article 33 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Congés et absences

Article 34 — Absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

Les absences doivent être justifiées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

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

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

Article 35 — Congés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 36 — Obligations militaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 37 — Congés exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

(1) L'article 37 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 38 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnités maladie

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

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

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

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

Article 39 — Maternité. - Paternité. - Congé parental. - Absences pour enfant malade. - Adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 40 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

En plus du 1er Mai, obligatoirement chômé, les jours fériés légaux prévus par l'article L. 3133-1 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 chômeurs, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération, toutes primes comprises.

Les salariés travaillant 1 jour férié, autre que le 1er Mai obligatoirement chômé, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à 1 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 audit jour férié, soit $7/[35 \times (52/12)]$ e 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 41 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

Article 42 — Modalités de suivi et clause de rendez-vous

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

Le suivi et l'interprétation de l'accord sont confiés à la CPPNI.

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

Annexe III Agents de maîtrise

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 2 — Durée, dénonciation, révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 3 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 4 — Congés de maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune notification de l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un agent de maîtrise malade ayant 1 année de présence dans l'entreprise, avant une période de 6 mois faisant suite à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

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

- après 1 an de présence :
 - pendant 1 mois : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;
- après 5 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;
- après 10 ans de présence :
 - pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;

- pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;
- pendant 1 mois : 66 % de leur rémunération ;
- après 20 ans de présence :
 - pendant 70 jours : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;
- après 25 ans de présence :
 - pendant 80 jours : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;
- après 31 ans de présence :
 - pendant 80 jours : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant les 10 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;
 - pendant les 50 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;
- après 33 ans de présence :
 - pendant 90 jours : 100 % de leur rémunération ;
 - pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;
 - pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération.

Article 5 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

- a) À partir de 8 mois 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 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.
- b) Au-delà de 10 années 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 – 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.
- c) 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 20e année.

Il est expressément précisé :

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

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

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

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

Article 6 — Départ ou mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

- plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;
 - plus de 10 ans : 2 mois et demi du salaire mensuel brut ;
 - plus de 15 ans : 3 mois et demi du salaire mensuel brut ;
 - plus de 20 ans : 4 mois et demi du salaire mensuel brut ;
 - plus de 30 ans : 5 mois et demi du salaire mensuel brut,
- calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

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

Article 7 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Annexe IV Cadres

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 2 — Durée, dénonciation, révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 3 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

Article 4 — Congés de maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune notification de l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un cadre malade ayant 1 année de présence dans l'entreprise, avant une période de 6 mois faisant suite à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

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

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

Article 5 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

- a) À partir de 8 mois 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 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.
- b) Au-delà de 10 années 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 – 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.
- c) 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 15e année.
- d) 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 20e année.

Il est expressément précisé :

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

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

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

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

Article 6 — Départ ou mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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

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

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

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

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

Article 7 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 2021

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