

Convention collective Optique - lunetterie de détail

Code IDCC 1431 - Brochure JO 3084

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798314348239

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	7
Champ d'application	8
Recrutement	9
Délai de carence entre deux contrats à durée déterminée	10
Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié	10
Modalités de calcul du délai de carence	10
Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable	10
Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise	11
Période d'essai et renouvellement	12
Période probatoire	13
Préavis	14
Durée du préavis.....	14
Licenciement.....	14
Démission	14
Mise à la retraite.....	15
Heures pour recherche d'emploi	15
Dérogations à l'exécution du préavis.....	15
Ancienneté.....	16
Indemnité de licenciement.....	17
Ouvriers et employés.....	17
Agents de maîtrise.....	17
Cadres	18
Indemnité de départ à la retraite	20
Indemnité de départ volontaire à la retraite	20
Ouvriers et employés	20
Agents de maîtrise	20
Cadres.....	20
Indemnité de mise à la retraite.....	21
Ouvriers et employés	21

Agents de maîtrise	21
Cadres	21
Congés payés exceptionnels pour événements familiaux.....	22
Enfant malade	22
Proche aidant	22
Jours fériés	24
Repos hebdomadaire.....	25
Temps partiel.....	26
Mise en place du temps partiel dans l'entreprise.....	26
Information des représentants du personnel	26
Contenu du contrat de travail à temps partiel	26
Durée du travail	27
Droits du salarié à temps partiel	27
Heures supplémentaires.....	28
Maladie, maternité, accident du travail.....	29
Indemnisation maladie et accident du travail	29
Ouvriers et employés	29
Agents de maîtrise	30
Cadres	31
Garantie d'emploi en cas de maladie.....	32
Ouvriers et employés	32
Cadres	32
Agents de maîtrise	33
Maternité - Paternité - Congé parental - Absences pour enfant malade - Adoption.....	33
Classification des emplois	34
Structure de la nouvelle classification	34
Définition des critères.....	34
Définition de l'opticien	35
Évolutions professionnelles avec un changement de statut	36

Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)	37
Grille de classification des postes	38
Description des emplois-repères	38
Salaires, primes et indemnités	55
Prime d'ancienneté non-cadres	55
Modification du lieu de travail	55
Tenue de travail imposée	56
Rémunération des apprentis	56
Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation	57
Salaires minima	58
Non professionnels de santé Filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie »	58
Professionnels de santé	59
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	60
Liste des articles de la convention collective cités	61

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale Optique - lunetterie de détail

Etendue par arrêté du 21 mai 2021 JORF 9 juin 2021

Code IDCC 1431 - Brochure JO 3084

Organisations d'employeurs signataires : FNOF ; ROF,

Organisations syndicales des salariés signataires : UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV
CFTC ; FS CFTD

Champ d'application

Article 1

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.

Recrutement

Article 12

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.

Délai de carence entre deux contrats à durée déterminée

Accord du 14 mars 2019

Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi.

À défaut, le salarié est fondé à demander la requalification de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Modalités de calcul du délai de carence

Le code du travail institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

- Un tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;
- La moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieur à quatorze jours.

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Les Parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut constituer un frein à l'emploi et une source inutile de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle elles conviennent que le délai de carence n'est pas applicable :

- Lorsqu'un contrat de professionnalisation fait immédiatement suite à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;
- En cas de succession d'un contrat de professionnalisation par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;
- Entre deux contrats à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Période d'essai et renouvellement

Article 13

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 oeuvre.

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.

Période probatoire

Article 26

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.

Préavis

Article 14

Durée du préavis

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 :

Licenciement

Ouvriers et employés

- deux semaines pour une ancienneté de moins de six mois ;
- un mois pour une ancienneté de six mois à moins de deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté de deux ans ou plus ;

Agents de maîtrise

- un mois pour une ancienneté de moins de six mois ;
- deux mois pour une ancienneté de plus de six mois ;

Cadres

- Trois mois.

Démission

Ouvriers et employés :

- deux semaines pour une ancienneté de moins de six mois ;
- un mois pour une ancienneté de plus de six mois ;

Agents de maîtrise

- un mois pour une ancienneté de moins de six mois ;
- deux mois pour une ancienneté de plus de six mois ;

Cadres

- 3 mois.

Mise à la retraite

Article 24, Annexe III Article 6 et Annexe IV Article 6

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

Heures pour recherche d'emploi

Article 18

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

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

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

Dérogations à l'exécution du préavis

Article 21

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.

Ancienneté

Article 29

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.

Indemnité de licenciement

Ouvriers et employés

Article 23

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

- a) À partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.
- b) Au-delà de dix années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

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

Agents de maîtrise

Annexe III Article 5

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

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

Il est expressément précisé :

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

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

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

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

Cadres

Annexe IV Article 5

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

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

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

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

d) Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à vingt ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre un et vingt ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié - ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention - égale à 50 p. 100 de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la vingtième année.

Il est expressément précisé :

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

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

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

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

Indemnité de départ à la retraite

Indemnité de départ volontaire à la retraite

Ouvriers et employés

Article 24

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.

Agents de maîtrise

Annexe III Article 6

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

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

calculé selon les modalités de l'article 5 de l'annexe III.

Cadres

Annexe IV Article 6

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

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

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

calculé selon les modalités de l'article 5 de l'annexe IV.

Indemnité de mise à la retraite

Ouvriers et employés

Article 24

L'employeur qui met fin au contrat de travail de son salarié dans le cadre d'une mise à la retraite doit lui verser des indemnités de rupture dont le montant et les modalités de calcul sont ceux prévus par la loi.

Agents de maîtrise

Annexe III Article 6

L'employeur qui met fin au contrat de travail d'un agent de maîtrise dans le cadre d'une mise à la retraite doit lui verser des indemnités de rupture dont le montant et les modalités de calcul sont ceux prévus 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.

Cadres

Annexe IV Article 6

L'employeur qui met fin au contrat de travail d'un cadre dans le cadre d'une mise à la retraite doit lui 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.

Congés payés exceptionnels pour événements familiaux

Article 37

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

- mariage ou PACS du salarié ayant moins d'un an de présence : 4 jours
- mariage ou PACS du salarié ayant plus d'un an de présence : 1 semaine
- mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours
- décès du conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, père mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur : 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.

Enfant malade

Article 39

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.

Proche aidant

Accord du 17 septembre 2020

Les partenaires sociaux de la branche créent un droit par année civile de 8 heures d'absence rémunérées.

Ce droit est ouvert uniquement aux salariés répondant à la définition légale du salarié aidant qui n'auraient pas fait la demande du congé proche aidant, et sous réserve de remplir certaines conditions :

- Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise de 6 mois
- Le proche doit être une personne répondant aux cas 1° 2° 3° 4° 5° 6° de l'article L. 3142-16 du code du travail,
- Les heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative liée à la situation de handicap du proche aidé ou pour honorer un rendez-vous lié à la situation de handicap du proche aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :

- Informer son employeur de sa démarche,
- Remettre les justificatifs de son absence : situation d'aidant et justificatif d'absence tels que : certificat médical, convocation par un organe administratif, convocation par un organe judiciaire, convocation liée à un dispositif d'hébergement ... pour la personne aidée

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont prises en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Jours fériés

Article 40

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 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 $7 / [35 \times (52/12)]$ 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.

Repos hebdomadaire

Article 25

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

Temps partiel

Article 8

Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

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

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.

Contenu du contrat de travail à temps partiel

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

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

Durée du travail

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

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

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

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 certitude tel que courrier recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

Heures supplémentaires

Article 25 et Article 33

Les heures supplémentaires donnent lieu à une rétribution supplémentaire selon les pourcentages fixés par la loi.

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

Maladie, maternité, accident du travail

Indemnisation maladie et accident du travail

Ouvriers et employés

Article 38

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.

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

Après 1 an de présence :

- pendant 1 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 5 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 20 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;

Après 8 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 10 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;

Après 20 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 10 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 50 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 20 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 25 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 20 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 40 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 40 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 31 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 40 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 33 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 60 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

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

Agents de maîtrise

Annexe III Article 4

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

Après 1 an de présence :

- pendant 1 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 5 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1/2 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 10 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1 mois : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 20 ans de présence :

- pendant 70 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 25 ans de présence :

- pendant 80 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Après 31 ans de présence :

- pendant 80 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 10 jours suivants : 90 p. 100 de leur rémunération
- pendant les 50 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération

Après 33 ans de présence :

- pendant 90 jours : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 60 jours suivants : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants : 66 p. 100 de leur rémunération ;

Cadres

Annexe IV Article 4

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

Après 1 an de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;

Après 5 ans de présence :

- pendant 2 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;

Après 10 ans de présence :

- pendant 3 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1 mois : 50 p. 100 de leur rémunération ;

Après 28 ans de présence :

- pendant 3 mois : 100 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 2 mois : 75 p. 100 de leur rémunération ;
- pendant 1 mois : 66 p. 100 de leur rémunération.

Garantie d'emploi en cas de maladie

Ouvriers et employés

Article 38

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.

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

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

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

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

Cadres

Annexe IV Article 4

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune notification de l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un cadre malade ayant une année de présence dans l'entreprise, avant une période de six mois faisant

suite à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à un mois peuvent être cumulés.

Agents de maîtrise

Annexe III Article 4

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

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

Article 39

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

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

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

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

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

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

Classification des emplois

Annexe I Avenant n° 8 du 7 avril 2022

Structure de la nouvelle classification

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

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

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

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

Les emplois repères sont décrits selon ces trois critères.

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

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

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

Définition des critères

Initiative

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

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

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

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

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

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

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

Expertise

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

Responsabilité

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

Définition de l'opticien

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

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

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

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

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

Évolutions professionnelles avec un changement de statut

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

Passage vers le statut technicien / agent de maîtrise

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

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

Passage vers le statut cadre

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

Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)

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

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

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

Grille de classification des postes

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

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

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

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

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

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

Description des emplois-repères

Filière santé

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

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

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	

Agent de maîtrise	O1-B		CQP ou licence ou deux ans d'exercice effectif du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)
Cadre	O3-F		Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site

	O4-H		métier et pratiques avancées présents sur le site	
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

Parcours de compétence des opticiens

1 - Domaines de référence :

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

2 - Pratiques avancées :

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

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

1 - Domaines de référence :

Atelier :

- Montage d'équipements optiques/ lunettes
- Réception/vérification des produits
- Préparation et montage des verres
- Contrôle de la conformité de l'équipement final
- Service après-vente : réparation et entretien des lunettes
- Information sur les travaux réalisés

Examen de vue :

- Réalisation d'examens de vue en fonction du besoin de correction du patient :
- Analyse de la prescription médicale de correction, des antécédents médicaux et du dossier patient
- Mise en situation d'usage, test de la correction prescrite sur des lunettes d'essai
- Réalisation d'un examen de vue en fonction des besoins du patient ou en cas de renouvellement d'ordonnance

Contactologie :

- Livraison et apprentissage de la manipulation
- Contrôle et suivi d'un équipement
- Conseil sur les produits d'entretien lentilles
- Identification des signaux d'alertes invitant à l'orientation vers un autre professionnel de santé

2 - Pratiques avancées (liste non exhaustive) :

- Contactologie avancée
- Adaptation des lentilles de contact (pour tous types de lentilles et de correction) et contrôle de tolérance, en lien avec le médecin ophtalmologiste
- Basse vision
- Identification des besoins en fonction du handicap
- Choix de la solution adaptée et notamment du système grossissant
- Apprentissage à l'utilisation
- Travail pluridisciplinaire avec d'autres professionnels (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues, ...)
- Réfraction avancée
- Publics particuliers : DMLA, rétinopathie diabétique, ...
- Équipement prismatique
- Évaluation des phories
- Détermination de filtres d'absorption
- Vision de la personne âgée
- Évaluation des capacités visuelles
- Intégration dans une équipe pluridisciplinaire de soins
- Vision de l'enfant
- Test des capacités visuelles de l'enfant
- Relation ophtalmologiste/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI

Filière collaborateurs de la branche « Optique-lunetterie »

Cette filière intègre :

- Les emplois du réseau Technique et Vente (atelier et magasin) :
 - Monteur
 - Vendeur
 - Monteur-Vendeur
- Les fonctions Support de l'entreprise. Les fonctions support intègrent les cinq filières suivantes identifiées :
 - Administration générale, finance, comptabilité et gestion
 - Achats, logistique et production

- Marketing, commercial et communication
- Systèmes d'information et digital
- Ressources humaines et formation
- Cette filière intègre aussi dans les employés et agents de maîtrise des fonctions support les autres rayons éventuellement présents dans le magasin (assistants d'autres professionnels de santé, rayon photo...).

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

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

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle permanent des résultats obtenus à partir des instructions données.	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits

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

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

		actions à accomplir et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les partage avec l'équipe.	Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Garant de la qualité du service
--	--	---	--	---

Technicien/Agent de maîtrise				
Échelon	Emploi repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	Monteur Vendeur 2	À un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en oeuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N + 1.	Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sous forme de tutorat	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.
2.4 et 3.1	Directeur Adjoint	À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini. À partir de	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Connaissance et maîtrise des techniques et des processus appliqués dans la tenue du poste pour l'exécution de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises pour influencer les résultats du site et impactant la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité totale du point de

		directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de participer à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge.	Capacité à mettre en oeuvre les directives concernant les réglementations sociales et du code de la santé dans le cadre de sa mission.	vente ou du site Responsable de la bonne application de la politique commerciale sur son point de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Responsable de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son service et du développement de ses éventuels collaborateurs.
--	--	---	---	--

Cadres				
Échelon	Emploi repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.2 et 3.3	Directeur de magasin 1	À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations impactant l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissances en droit social et code de la santé. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Participation à la définition des objectifs et organisation de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs Responsable de la conception et/ou de la bonne application des politiques de l'entreprise dans son service ou sur le périmètre de son site. Responsable de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin. Responsable du développement des compétences de ses collaborateurs.
3.4	Directeur de magasin 2	Prise individuelle des décisions relevant de son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes	Qualités d'expert dans le domaine des compétences technique, vente, sociales et du droit de la sécurité.	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un

		pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.	Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.
3.5	Directeur	Prise individuelle des décisions relevant de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.		Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un domaine d'activité large et exigeant une expertise importante. Choix des moyens adéquats et élaboration des plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.
3.6	Cadre supérieur ou cadre			

	dirigeant		
--	-----------	--	--

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

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

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	Application rigoureuse de consignes précises, Contrôle permanent des résultats,	Gestion de tâches simples et peu variées dans un cadre connu et prévisible, Peu de connaissances techniques requises dans le métier Le remplacement sur le poste ne nécessite pas de qualification professionnelle particulière et s'effectue facilement, Ou Nécessite une formation pouvant atteindre une semaine pour la prise de poste, sans qualification dans le domaine	Le poste ne nécessite pas de prises de décision hormis le cas échéant dans l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu. Garant de la qualité de service
1.2	Champ d'initiative limité assorti d'un contrôle régulier mais non permanent		
1.3 à 1.5	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, Initiative laissée pour la réalisation	Expertise technique recouvrant soit la multiplicité des tâches simples, soit des tâches complexes, nécessitant des connaissances	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.

	des actions, rend compte de ses initiatives	approfondies dans un environnement connu ou non Expertise technique nécessitant des connaissances techniques acquises soit par une formation initiale soit par l'expérience sur le poste de travail. Nécessité minima une qualification professionnelle dans la spécialité ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	
1.6		Expertise technique polyvalente, nécessitant des connaissances approfondies dans un environnement connu ou non Nécessité minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Les tâches ont un impact sur la qualité des missions délivrées par le service avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables en cas d'actions non conformes

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

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

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

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

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

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

	Direction dont il a la responsabilité dans le cadre des objectifs et du budget défini. Rend compte de l'activité et des résultats de sa Direction	compétences techniques complexes. En veille permanente sur les meilleures pratiques dans sa spécialité.	impacts importants sur les résultats de l'entreprise Responsable de l'atteinte des objectifs de sa Direction. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté non-cadres

Article 32

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

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

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

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

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

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

Modification du lieu de travail

Article 16

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.

Tenue de travail imposée

Article 27

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.

Rémunération des apprentis

Annexe VII Article 1.4

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

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

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

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

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

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Annexe VII Article 2.4

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

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

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

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

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

Salaires minima

Accord du 14 septembre 2023

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

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

Non professionnels de santé Filière « collaborateurs de la branche optique- lunetterie »

Coefficients	Minimas
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850

3.5	3 115
3.6	3 400

Professionnels de santé

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

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/974-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.....	8
Article 12.....	9
Accord du 14 mars 2019	10
Article 13.....	12
Article 26.....	13
Article 14.....	14
Article 24, Annexe III Article 6 et Annexe IV Article 6	15
Article 18.....	15
Article 21.....	15
Article 29.....	16
Article 23.....	17
Annexe III Article 5	17
Annexe IV Article 5	18
Article 24.....	20
Annexe III Article 6	20
Annexe IV Article 6	20
Article 24.....	21
Annexe III Article 6	21
Annexe IV Article 6	21
Article 37.....	22
Article 39.....	22
Accord du 17 septembre 2020	22
Article 40.....	24
Article 25.....	25
Article 8.....	26
Article 25 et Article 33	28

Article 38 29

Annexe III Article 4..... 30

Annexe IV Article 4..... 31

Article 38 32

Annexe IV Article 4..... 32

Annexe III Article 4..... 33

Article 39 33

Annexe I Avenant n° 8 du 7 avril 2022 34

Article 32 55

Article 16 55

Article 27 56

Annexe VII Article 1.4 56

Annexe VII Article 2.4 57

Accord du 14 septembre 2023 58

Source : www.legifrance.gouv.fr

Notes

Notes

Dans la même collection

Convention collective de l'ameublement
Convention collective des assistantes maternelles
Convention collective des assurances : agences générales
Convention collective de l'automobile
Convention collective des ouvriers du bâtiment
Convention collective de la boulangerie
Convention collective des cabinets dentaires
Convention collective des cabinets médicaux
Convention collective de la coiffure
Convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé
Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaires
Convention collective du commerces de détail non alimentaire
Convention collective du commerce de gros
Convention collective de l'esthétique – cosmétique
Convention collective des fleuristes
Convention collective des commerces de l'habillement
Convention collective des hôtels cafés et restaurants (HCR)
Convention collective de l'horlogerie bijouterie
Convention collective de l'immobilier
Convention collective de la métallurgie
Convention collective de l'optique
Convention collective des entreprises du paysage
Convention collective de la pharmacie
Convention collective de la prévention sécurité
Convention collective de la propreté
Convention collective de la restauration rapide

Convention collective des salariés permanents des entreprises de travail temporaire

Convention collective des services à la personne

Convention collective SYNTEC