Convention collective

PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

N° de brochure : 3150

N° IDCC : 3168

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 1
Préambule 1
Chapitre Ier Clauses générales 1
Chapitre II Droit syndical et institutions représentatives 2
Chapitre III Contrat de travail 3
Chapitre IV Emploi et dispositions particulières 6
Chapitre V Maladie et accident 8
Chapitre VI Résiliation du contrat de travail 9
Chapitre VII Durée du travail 10
Chapitre VIII Repos et congés 11
Chapitre IX Dispositions spécifiques cadres 12
Chapitre X Dispositions finales 13
Annexe 13
Textes Attachés 13
Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance 13
Préambule 14
Champ d'application 14
Bénéficiaires des garanties 14
Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie 14
Garantie rente éducation 15
Garantie rente de conjoint 15
Garantie incapacité de travail 15
Garantie invalidité 16
Dispositions générales 16
Taux de cotisation 17
Choix des organismes de prévoyance 17
Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance 17
Mise en place du régime 18
Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation 18
Frais médicaux 18
Durée et entrée en vigueur de l'accord 18
Dépôt et extension 18
Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance 18
Préambule 18
Champ d'application 18
Bénéficiaires des garanties 19
Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie 19
Garantie rente éducation 20
Garantie rente de conjoint 20
Garantie incapacité de travail 20
Garantie invalidité 21
Dispositions générales 21
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire 22
Taux de cotisation 23
Choix des organismes de prévoyance 23
Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance 23
Mise en place du régime 24
Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation 24
Frais médicaux 24
Durée et entrée en vigueur de l'accord 24
Dépôt et extension 24
Contrat de garanties collectives 24
Protocole d'accord technique 25
Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle 27
Préambule 27
Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 27
Article 1er : Le contrat de professionnalisation. 27
Chapitre II : L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 28
Article 2 : La période de professionnalisation. 28
Article 3 : Le plan de formation de l'entreprise. 28
Article 4 : L'entretien professionnel. 29
Article 5 : Le passeport formation. 29
Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation (DIF). 29
Chapitre III : Dispositions financières. 29
Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications 29
Article 7 : Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce. 29
Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie. 30
Chapitre VI : La consultation des institutions représentatives du personnel. 30
Chapitre VII : Dispositions diverses 30
Article 8 : Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. 30
Article 9 : Date d'application. 30
Article 10 : Publicité - Notification. 30
Article 11 : Extension 30
Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social 30
Préambule 31
Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle 32
Préambule 32
Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 32
Chapitre II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 33
Chapitre III : Dispositions financières 36
Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications 37

Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie 37
Chapitre VI : Consultation des institutions représentatives du personnel 37
Chapitre VII : Dispositions diverses 38
Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social 38
Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications 38
Filière magasin (hors prises de vue) 38
Filière photographie professionnelle 39
Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client 39
Filière studios hors grand public 40
Filière services généraux 41
Filière internet 42
Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 46
Préambule 46
Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance 48
Préambule 48
Avenant n° 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance 48
Préambule 48
Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance 52
Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle 53
Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012 53
Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention 54
Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé 54
Annexe 59
Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social 67
Préambule 67
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé 68
Préambule 69
Annexe 69
Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle 78
Préambule 78
Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance 79
Préambule 79
Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail 80
Préambule 80
Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance 83
Préambule 83
Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI 84
Avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI 85
Préambule 85
Textes Salaires 85
Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires 85
Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires 86
Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté 86
Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires 87
Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 88
Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires 88
Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires 89
Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima 90
Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018 90
Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima 91
Accord national professionnel sur la formation professionnelle. 91
Adhésion au Forco. 91
Champ d'application. 91
Ressources de la section. 91
Destination des fonds. 92
Engagement de négociation. 92
Création d'une C.P.N.E. - F.P. 92
Durée de l'accord. 92
Application. 92
Textes Attachés 92
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 20 juin 1995 92
Préambule 92
Composition. 92
Bureau. 92
Réunion. 93
Règlement intérieur. 93
Missions. 93
Durée de l'accord, dénonciation et révision. 93
FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 23 décembre 1997 93
TITRE Ier Durée de l'accord. 93
TITRE II Ressources de la section. 94
TITRE III Le capital de temps de formation. 94
FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 14 décembre 1999 95
TITRE Ier : Durée de l'accord. 95
TITRE II : Ressources de la section. 95
TITRE III : Le capital de temps de formation. 96
Modification à l'avenant du 20 juin 1995 relatif à la formation professionnelle Avenant du 22 août 2003 97
Ressources de la section. 98
Dépôt. 98
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 98

Préambule 98
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord 100
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 100
Textes Attachés 102
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie 102
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie 103
Annexe 104
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce) 109
Préambule 109
Annexe 112
Textes parus au JORF JO-1
Nouveautés NV-1
Avenant du 11 avril 2018 ..... NV-1
Liste des sigles SIG-1
Liste thématique THEM-1
Liste chronologique CHRO-1
Index alphabétique ALPHA-1

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes	La fédération UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 1 octobre 2013 (BO n°2013-41)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont voulu réviser la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, étendue par arrêté du 17 janvier 2001 (Journal officiel du 26 janvier 2001), afin de la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 13 février 2013, les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui se substitue de plein droit à la convention collective du 31 mars 2000.

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, annexes rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000 sont désormais rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Chapitre Ier Clauses générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue en application des dispositions L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer et les collectivités territoriales de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant à titre principal les activités suivantes :

Activités photographiques : 74.20Z

Cette sous-classe comprend :

- la production photographique réalisée à titre commercial ou privé :

- photographies d'identité, photographies de classe, de mariage, etc. ;

- photographies publicitaires, d'édition, de mode, à des fins immobilières ou touristiques ;

- photographie aérienne ;

- réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions, etc. ;

- le traitement des films :

- développement, tirage et agrandissement de photos ou de films réalisés par les clients ;

- laboratoires de développement et tirage de photos et de films ;

- boutiques photos avec développement en une heure ;

- montage de diapositives ;

- copie, restauration et retouche de photographies ;

- activités de photojournalistes indépendants.

Cette sous-classe comprend aussi :

- le micro filmage de documents.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- le traitement des films relevant de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;

- l'information cartographique et spatiale (cf. 71.12B) ;

- l'exploitation de cabines fonctionnant en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La convention collective des professions de la photographie a pour vocation de s'appliquer à tous les métiers de la photographie, quel que soit le support utilisé à l'occasion du tirage, du développement et plus généralement de la transposition des photographies sur différents supports.

Les nouveaux procédés et supports de transposition de l'image s'inscrivent dans l'évolution de notre profession et entrent pleinement dans le champ d'application de la convention collective qui tient compte des évolutions technologiques qui ont eu un impact sur les procédés de développement et de tirage des photographies. Ces tirages sont transposés sur de multiples supports en fonction des attentes de la clientèle (papier classique ou papier photo, pouvant être reliés sous forme d'albums ou de livres photo, agrandissements, clefs USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres commerces de détail spécialisés divers : 47.78C

Cette sous-classe comprend :

- le commerce de détail de matériel photographique et de matériel de précision.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période de 1 an à compter de la date de sa signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une période indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail selon les cas.

La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

En cas de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de cette convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc.,

17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du précédent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement à sa date d'application par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ces clauses remplaceront les dispositions correspondantes des contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les intéressés.

Chapitre II Droit syndical et institutions représentatives

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre Ier du code du travail.

Conformément à l'article L. 2141-1 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions 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.

Afin de permettre une application équilibrée de ce texte en entreprise, les parties rappellent que l'employeur doit veiller :

- à l'adaptation du poste du salarié élu du personnel ou mandaté par une organisation syndicale. A cette fin, le temps et la charge de travail du salarié seront aménagés en fonction des absences liées à l'exercice du ou des mandats (délégation, réunions, déplacements). De la même manière les objectifs fixés au salarié devront tenir compte des absences liées aux mandats exercés ;

- à l'adaptation de la rémunération du salarié élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale. En effet, le temps consacré par l'élu ou le représentant d'une organisation syndicale ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié concerné. L'employeur devra assurer au salarié mandaté une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : lorsque la rémunération comporte une part variable individuelle (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il sera tenu compte des absences liées à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre VI du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. (1)
L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Chaque entreprise fournira aux salariés disposant d'un mandat syndical l'accès à un téléphone et un ordinateur par délégué syndical. A cet effet, le local syndical sera équipé d'un téléphone avec une ligne fixe et d'un PC avec une connexion internet. Et pour les salariés itinérants, ils seront dotés d'un téléphone portable avec un forfait de 2 heures de communication et d'un ordinateur portable avec wifi intégré. Ces matériels sont confiés au salarié concerné pendant la durée de son mandat.

Dans chaque entreprise, une négociation visant à la mise en place d'un accord relatif à l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel doit être ouverte. En cas d'échec, des négociations sur ce même thème devront être ouvertes dans l'année qui suit les élections du comité d'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences seront accordées après préavis de 1 mois aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences seront autorisées et rémunérées dans la limite de 3 jours par organisation et par an.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail. (1)
Les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise et du maintien de leur salaire par l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative *au plan national* (2) sera représentée au maximum par trois salariés d'entreprise, en plus du permanent syndical.

Les frais de déplacement occasionnés au titre du présent article à raison de deux représentants par organisation syndicale sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de :

- transport : tarif SNCF seconde classe (avec éventuel supplément) ;

- repas : 6 fois le minimum garanti ;

- hôtel : 25 fois le minimum garanti.

Des congés seront accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce ou ces congés seront rémunérés à hauteur de 50 %.

Autorisations d'absences non rémunérées

Des autorisations d'absences non rémunérées, telles que définies par les textes légaux, sont accordées après un préavis correspondant aux délais légaux et, à défaut, dès réception de l'avis officiel.

Compte tenu de l'intérêt éventuel que ces absences présenteraient pour la profession, le remboursement du temps de travail perdu pourra faire l'objet d'un examen avec l'employeur. De même, ces absences pourront, après accord de l'employeur, être prolongées pour une durée qui ne pourra excéder la durée initiale.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Elles sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au maximum les inconvénients que leurs absences pourraient apporter à la marche de l'entreprise.

Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et sous réserve du respect du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et de l'article 6 du Préambule de la Constitution de 1946 tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) (arrêté du 21 juillet 201, art. 1er).
(2) Termes : « au plan national » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 9

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications des syndicats, des délégués du personnel et des autres institutions représentatives. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau d'affichage dans chacun des établissements de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer du bon affichage des communications syndicales.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, en tout état de cause, dans les passages les plus fréquentés, hors de la vue de la clientèle. Ils seront utilisés selon la législation en vigueur.

Article 10

En vigueur étendu

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués du personnel informeront leur responsable hiérarchique dès l'instant où ils quitteront leur poste de travail.

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ou par les représentants des organisations syndicales lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article 11

En vigueur étendu

Toutes les questions relatives aux comités d'entreprise sont régies par les textes en vigueur ainsi que par la présente convention. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation économique est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise pourront prétendre à une formation de 5 jours ouvrables à la suite de leur élection. Cette formation sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les comités de groupe sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

Les comités centraux sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2327-2 et suivants du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Les CHSCT sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. (1)
Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées à l'article L. 4614-5 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mandats pendant 4 ans.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier, à sa demande, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel. Cette formation est renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant 4 ans. La durée de cette formation ne peut excéder 3 jours.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

En plus des inspections prévues à l'article L. 4612-4 du code du travail, chaque membre du CHSCT bénéficie de deux déplacements par an afin de procéder à des visites sur les lieux de travail.

Les membres du CHSCT informent leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible, avant de quitter leur poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4611-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 13

En vigueur étendu

L'employeur devra organiser des actions de formation pratiques et appropriées en matière de sécurité et dispenser une information destinée aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité qu'ils encourent du fait de leur activité et sur les mesures prises pour y remédier, conformément à la législation en vigueur.

Notamment, l'employeur devra organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des nouveaux salariés lors de l'embauche, des salariés qui changent de poste de travail ou de technique, des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail lorsque le médecin du travail en fait la demande, des travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Dans tous les cas, la formation dispensée devra tenir compte de la formation, de la qualification et de l'expérience professionnelle du salarié.

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de même en cas de constatation de défectuosité dans les systèmes de protection, est en droit de se retirer de cette situation et doit, en tout cas, la signaler le plus rapidement à l'employeur.

Chapitre III Contrat de travail

Article 14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les futurs employeurs font connaître leurs besoins en personnel à Pôle emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauche :

- une pièce d'identité ou, pour l'étranger assujetti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus aux articles L. 5221-2 et R. 5221-1 et suivants du code du travail ;

- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;

- sa carte de sécurité sociale ;

- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 16

En vigueur étendu

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, et ensuite au moins tous les 24 mois en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-22 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

- après une absence pour cause de congé de maternité ;

- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, maladie ou d'accident non professionnel.

Article 17

En vigueur étendu

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;

- la qualification et la classification professionnelles ;

- une information portant sur le nom de cette convention collective et, le cas échéant, celle de l'entreprise ;

- la durée de travail ;

- la rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif ;

- le lieu de travail ;

- la durée de la période d'essai ;

- une information portant sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;

- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;

- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

Article 18

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur a manifestement une activité très forte qui se traduit par une augmentation conséquente en chiffres d'affaires à une ou plusieurs périodes précises et renouvelées chaque année, et qui sont liées à des modes de vie collectifs ou à des saisons touristiques, il peut recourir à la conclusion d'un ou de plusieurs contrats de travail à caractère saisonnier :

- du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vue liées aux événements familiaux ;

- du 1er septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vue de la photographie scolaire.

Et de façon générale, dans les zones touristiques dont l'activité est étroitement liée aux saisons ou dont l'activité est accrue du fait de la saison, les entreprises pourront proposer des contrats saisonniers uniquement dans la filière prise de vue et dans les régions montagneuses pour la période d'hiver et les zones côtières ou à forte affluence touristique pour la période d'été.

Le contrat saisonnier ne peut en aucun cas se substituer aux cas habituels de recours au contrat à durée déterminée.

Il devra spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance et le montant de la rémunération et de ses diverses composantes, y compris les primes et accessoires du salaire.

Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié bénéficiera de tous les avantages acquis aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la présente convention qui ne sont pas liés à une condition d'ancienneté.

Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 19

En vigueur étendu

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

L'accord du salarié doit être exprès, il doit y avoir consenti de manière explicite.

En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de ce refus qui rendait impérieuse la modification proposée et refusée.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. La lettre de licenciement devra faire état du refus de modification de son contrat par le salarié et du motif objectif ayant conduit l'employeur à proposer cette modification au salarié.

Article 20

En vigueur étendu

Le paiement de tous les frais préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la charge de l'employeur.

Les voyages par voiture personnelle, qui au terme de la présente convention sont à la charge de l'entreprise, seront indemnisés suivant le barème généralement admis par le ministère des finances dans la limite de 7 CV au plus.

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 22

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.

2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de la situation, l'intéressé disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 1224-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil et de la jurisprudence constante de la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 8 octobre 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc., 9 novembre 2011, n° 09-73040).
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 23

En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé au sein de l'entreprise y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée, si une embauche en contrat à durée indéterminée est proposée dans les 30 jours qui suivent la fin de ces contrats temporaires ou de ces contrats à durée déterminée ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de 3 ans ;

- les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle ;

- les suspensions pour congés de maternité et congés d'adoption ;

- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :

- congés à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100 % ;

- congés à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50 % ;

- les suspensions pour congés de formation ;

- lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : démission pour élever un enfant (art. L. 1225-67 du code du travail). En cas de réembauche dans l'année qui suit la rupture de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ, sera maintenue.

Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 25

En vigueur étendu

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et aux dispositions de l'accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les professions de la photographie.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes et « Classifications » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 26

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

Le salaire minimum de chaque coefficient hiérarchique est négocié chaque année par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un accord.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient de prendre en considération son salaire de base brut ainsi que les primes directement liées à l'exécution de son travail (par exemple : prime de rendement, de productivité, sur chiffre d'affaires, etc.), à l'exclusion :

- des majorations relatives à la durée du travail ;

- de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;

- des gratifications exceptionnelles ;

- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;

- de la prime annuelle de 13e mois, s'il y a lieu ;

- de la prime de participation, s'il y a lieu.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère

de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement et en toute égalité aux travailleurs des deux sexes.

Article 27

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail, l'employeur doit remettre ou adresser à chaque salarié un bulletin de paie à l'occasion du règlement de sa rémunération. Avec l'accord exprès du salarié, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégralité des données.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

1. Les nom, prénoms et adresse du salarié ;

2. Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF ;

3. La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

4. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

5. Le nom, l'emploi et la position dans la classification conventionnelle du salarié ;

6. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures faisant l'objet d'une majoration, et le taux horaire ;

7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;

8. Le montant de la rémunération brute ;

9. Le montant de la contribution sociale généralisée, de la CSG déductible et de la contribution de remboursement de la dette sociale ;

10. La nature et le montant des cotisations salariales ;

11. La nature et le montant des cotisations patronales ;

12. Eventuellement, la nature et le montant des autres déductions ;

13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumis aux cotisations ;

14. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

15. La date du paiement ;

16. Les dates et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

17. Le montant soumis à imposition ;

18. En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

Article 28

En vigueur étendu

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles, le jour même de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail. Le salarié doit indiquer à l'employeur son absence et, dans la mesure du possible, la durée de celle-ci.

Par ailleurs, toute absence prolongée doit être justifiée et doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur, par courrier, dans les 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Article 29

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2262-6 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

Un exemplaire sera obligatoirement mis à la disposition de l'ensemble du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

La personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur lorsqu'il existe et des consignes de sécurité qui seront affichés.

Chapitre IV Emploi et dispositions particulières

Article 30

En vigueur étendu

En cas de remplacement temporaire par un salarié de l'entreprise, l'emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de 6 mois ne constitue pas une titularisation. Néanmoins, sa rémunération sera au moins équivalente au minimum du poste occupé.

Article 31

En vigueur étendu

Les parties contractantes étant animées du désir de favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de poste définitivement vacant, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à 5 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

En cas d'arrêt ou de non-poursuite de cette période probatoire à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'employeur ou le salarié devra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'arrêt ou la non-poursuite de la période probatoire.

Article 32

En vigueur étendu

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'aménagement des conditions de travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, les parties signataires marquent leur volonté commune de susciter une action volontaire pour favoriser l'insertion, la réinsertion et les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans la perspective du développement de l'évolution technologique, l'objectif de la présente convention est donc d'inciter les entreprises à utiliser les techniques de gestion du personnel et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies tenant compte des salariés handicapés, tant au niveau des postes de production qu'au niveau des postes administratifs.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est soumis à une obligation d'emploi du personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de 3 ans maximum pour se mettre en conformité.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 % des effectifs de l'entreprise, *déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.* (1)

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi d'effectif d'handicapés : si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. (2)

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Embauche des travailleurs handicapés

En vue d'améliorer la proportion de salariés handicapés au sein de ses effectifs, chaque entreprise s'engage à examiner, lorsqu'elle lancera une procédure d'embauche, la possibilité de recruter pour le poste concerné, un salarié handicapé.

Dans cette perspective, elle définira la nature des postes proposables aux travailleurs handicapés ainsi que les aménagements qui pourraient se révéler nécessaires selon le cas en lien avec les opérateurs de placement spécialisés et avec les représentants du personnel et le médecin du travail.

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits collectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés sont soumis dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise aux dispositions spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dispositions particulières les concernant peuvent être prévues.

b) Rémunération

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les salaires réels des handicapés ne soient pas inférieurs, à même niveau et pour un même poste, aux salaires minima pratiqués dans l'entreprise.

L'abattement est fixé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur. (3)
Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation compensatrice de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

Conditions de travail

a) Aménagement des postes de travail

Les entreprises employant des salariés handicapés veilleront à ce que le poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et sanitaires de ceux-ci soient compatibles avec leur handicap.

b) Aménagement des conditions de travail

Les employeurs peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagement spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, limitation dans la mesure du possible du recours aux heures supplémentaires pour ces salariés, organisation du travail permettant d'éviter l'isolement des handicapés).

c) Aides financières

L'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail des salariés dont la qualité de travailleur est reconnue par la CDAPH peut être susceptible d'une aide financière selon la législation en vigueur :

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou de plusieurs travailleurs handicapés ;

- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;

- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

Conformément aux possibilités offertes par les textes en vigueur, les avantages prévus en cas de maladie par la convention collective nationale, et dans les limites de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés, sauf en cas de rechute de l'affectation invalidante.

Inaptitude au poste de travail

Après constat d'inaptitude au poste de travail par le médecin du travail, les salariés handicapés bénéficient des mêmes règles que l'ensemble des salariés.

Reclassement du salarié

Dans le cas d'inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de mutation par l'entreprise dans un poste de qualification et rémunération équivalant à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé un poste de qualification et de rémunération moindres. Dans ce cas, le passage de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la qualification nouvelle étant cependant appliquée immédiatement.

Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective nationale est doublée pour les handicapés *qui comptent pour plus d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés* (4) sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 4 mois la durée totale du préavis.

La possibilité d'un maximum de 4 mois du préavis n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Chaque entreprise ayant un CHSCT proposera une fois par an une réunion sur les problèmes spécifiques aux travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

a) Droit à la formation

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés bénéficier de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle continue, plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation et autres congés de formation. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-7 et suivants s'appliquent.

b) Formation en alternance

Les contrats de formation en alternance semblent particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handicapés. Cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

c) Contrat de rééducation en entreprise

Les employeurs peuvent utiliser également le contrat de rééducation en entreprise qui a pour objectif la remise au travail des personnes qui, en raison d'un handicap, sont devenues inaptes à exercer leur fonction ou ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

d) Contrat d'apprentissage

Les employeurs peuvent former également des apprentis handicapés. Dans cette mesure, ils peuvent, selon les dispositions de l'article L. 6222-38 du code du travail, percevoir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Les apprentis handicapés reconnus par la CDAPH bénéficient des dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

e) Insertion professionnelle

Les handicapés reconnus comme tels par la CDAPH peuvent bénéficier de contrat de retour à l'emploi présentant à côté d'un programme d'embauche et de sous-traitance un programme de formation professionnelle, de contrats individuels d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, d'ouverture de stages destinés aux stagiaires des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle à l'emploi sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Rôle des représentants du personnel

a) Consultation des instances représentatives

Conformément aux textes en vigueur, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la remise au travail de ces salariés.

Ces instances seront associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les moyens à mettre en œuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Selon la législation en vigueur, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit donner son avis :

- sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;

- sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé ;

- sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;

- sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir communication de la déclaration annuelle et des contrats d'adaptation du FNE.

Il peut prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le CHSCT, dans le cadre de l'article L. 4612-3 du code du travail, sera consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et particulièrement avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, des machines notamment, en conséquence de l'emploi des handicapés.

b) Aides financières

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées doivent être accompagnées de l'avis du CHSCT.

Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan dans la branche photographique des dispositions du présent article dans un délai de 3 ans à compter de la signature de la convention collective nationale.

(1) Termes : « déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 5212-2 à L. 5212-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).
(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 5213-7 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).
(4) Termes : « qui comptent pour plus d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 33

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 34

En vigueur étendu

Les jeunes gens ayant moins de 18 ans recevront une rétribution ne pouvant être inférieure à :

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, avant 17 ans ;

- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans ;

- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Chapitre V Maladie et accident

Article 35

En vigueur étendu

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient l'employeur le jour même, et fait parvenir, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3. Les prolongations d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4. Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire sous respect des dispositions figurant aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

5. Lorsque la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise doit en être affectée. Dans ce cas, les procédures légales de licenciement seront appliquées conformément à la loi et ouvriront droit à l'indemnité légale de licenciement.

Mention doit être faire dans sa lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue au 6e alinéa du présent article et de ses conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

6. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant 1 an à compter de la date de consolidation de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec avis de réception, son ancien employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauchage, dans un délai maximum de 2 mois suivant la remise du certificat médical.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Article 36

En vigueur étendu

1. Après 9 mois de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont sera réduit le montant des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié participe au financement du régime de prévoyance, seules les indemnités résultant des versements de l'employeur seront déduites.

2. Les 3 premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés par l'entreprise. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, dans la limite de 45 jours ;

- 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, pour les 30 jours suivants.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnité conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

3. Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

9 mois d'ancienneté	45 jours : 90 %	30 jours suivants : 2/3
5 ans d'ancienneté	55 jours	40 jours
10 ans d'ancienneté	65 jours	50 jours
15 ans d'ancienneté	75 jours	60 jours
20 ans d'ancienneté	85 jours	70 jours

4. Les accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont indemnisés à 100 % de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté. Les temps d'indemnisation sont ceux indiqués au point 2.

5. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Chapitre VI Résiliation du contrat de travail

Article 37

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 39

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle. (1)
A compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions étendues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et de l'article L. 1237-13 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 40

En vigueur étendu

Le salarié ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, atteignant l'âge lui permettant de faire liquider sa pension de vieillesse peut décider de rompre son contrat de travail et bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur. (1)

Il doit, dans ce cas, avertir son employeur et respecter un préavis équivalent à celui prévu en cas de licenciement.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois. (2)
L'employeur appliquera les dispositions légales en vigueur lors de la mise à la retraite d'un salarié.

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 38. (3)
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 41

En vigueur étendu

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié le certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- les nom, prénom et adresse du salarié ;

- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code NAF et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise ;

- la date d'entrée ;

- la date de sortie ;

- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées ;

- l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié l'attestation pour Pôle emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage, au moment de la rupture du contrat de travail. Cette attestation sera remise au moment de la rupture du contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles 6323-1 et suivants du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Chapitre VII Durée du travail

Article 42

En vigueur étendu

Il est rappelé que le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle. Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Définition et durée du contrat à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail.

La durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure. (1)
L'employeur aura préalablement informé le salarié et recueilli par un écrit, autre que le contrat de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures hebdomadaires.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle. (2)

Toute modification de la répartition de la durée du travail devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Le refus du salarié d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail prévus par son contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque la modification n'est pas compatible avec les cas suivants :

- des obligations familiales impérieuses ;

- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Recours aux heures complémentaires

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : le salarié peut donc en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 30 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail, ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la présente convention, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

A tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord, en respectant un délai de prévenance de 7 jours et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De même, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, si la demande lui est faite moins de 3 jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

Chaque heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé, à la demande de l'employeur, 2 heures au moins par semaine, sur une période consécutive de 12 semaines ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dans son contrat de travail initial, l'employeur devra modifier le contrat de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence entre l'horaire initialement prévu et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le nombre maximum de semaines au cours desquelles des heures complémentaires pourront être effectuées ne pourra être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement, c'est-à-dire le différentiel entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement réalisées.

Coupures dans la journée de travail

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérée ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Chaque salarié bénéficiera d'une pause rémunérée, considérée comme du temps de travail effectif, forfaitisée à raison de 3 minutes par heure travaillée. Elle ne peut être accolée au temps de repas ni avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant cette pause, le salarié reste à la disposition et sous le contrôle de l'employeur. Ce temps de pause rémunéré ne s'ajoute pas au temps de pause déjà institué dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel travaillant dans une entreprise dont l'activité relève de la photographie à caractère événementiel et les salariés à temps partiel employés dans les entreprises de filmage, compte tenu des exigences propres à l'activité exercée, pourront se voir proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail. En tout état de cause, la coupure ne pourra être d'une durée supérieure à 5 heures.

Chaque salarié à temps partiel se voyant proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail bénéficiera d'une prime dont la valeur monétaire est équivalente à 3 minutes par heure travaillée.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre les heures prévues au contrat de travail et les heures réellement effectuées.

Garanties individuelles

En application de l'article L. 3123-11, le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dans le domaine des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelles.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficiera d'un droit prioritaire pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Sa demande devra être formulée par écrit. Et en cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

En cas de mise à la retraite dans le délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps plein en temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque l'entreprise offre ses emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elle doit veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fois par an un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. (3)
Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles, de façon à permettre au salarié souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 43

En vigueur étendu

La rémunération de chaque heure de travail effectuée exceptionnellement la nuit (entre 21 heures et 6 heures) sera majorée de 50 %.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, à la majoration pour heures supplémentaires et payée comme telle.

Les employés effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant sera au moins égal à trois fois le minimum horaire garanti fixé réglementairement.

Article 44

En vigueur étendu

Les salariés exceptionnellement amenés à travailler le dimanche conformément à l'article L. 3132-27 du code du travail bénéficient d'un repos compensateur équivalent en temps et d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article 45

En vigueur étendu

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1er Mai.

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou 3 jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L. 3121-22.

Chapitre VIII Repos et congés

Article 46

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables par an.

Etant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation.

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du 1/10, soit la règle dite du maintien de salaire.

L'allocation dont bénéficient les travailleurs à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de leur rémunération.

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ai reçue l'agrément du salarié. En cas de fractionnement des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

Article 47

En vigueur étendu

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes, non inclus les jours de repos hebdomadaire :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 5 jours ;

- congé de naissance : 3 jours de paternité + 11 jours pour chaque naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;

- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours ;

- décès des grands-parents : 1 jour.

Eventuellement à ces délais s'ajoutent, sur justification, une durée égale au temps du parcours (durée non rémunérée).

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité sont assimilés à des salariés mariés pour le bénéfice de ces dispositions.

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la législation en ce qui concerne la rémunération du 1er Mai.

Un congé non rémunéré de 3 jours est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté ou d'effectif dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée du congé peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. En accord avec l'employeur, le salarié pourra décider d'imputer sur ces congés payés restants la durée des congés pour enfant malade.

Article 48

En vigueur étendu

Le statut des femmes en état de grossesse est conforme aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse.

La salariée à qui est confiée un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'employeur du document délivré par le service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Dans ce cas, la salariée devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque les deux conjoints travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à l'autre conjoint.

La mère allaitant aura droit pendant 1 an à compter de l'accouchement à s'absenter 1 heure par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

Dans les entreprises ayant plus de 25 salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée percevra, au début du congé de maternité, tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalant à 1 mois de salaire, aucune déduction de prestation de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée : les avantages obtenus au moment de son départ en congé de maternité lui demeureront acquis.

A la demande de la salariée ou de l'employeur, après avis conforme du médecin du travail, l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sera possible, à condition que son état de santé médicalement constaté l'exige et si l'organisation du travail et de l'entreprise le permet.

A partir du quatrième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après son horaire de travail habituel et à sortir le soir 1/4 d'heure avant son horaire de travail habituel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée.

Chapitre IX Dispositions spécifiques cadres

Article 49

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, et dont le coefficient est égal ou supérieur à 320, à l'exception des cadres dirigeants.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;

- les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 50

En vigueur étendu

Des clauses différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être inscrites dans le contrat de travail d'un cadre.

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

Article 51

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 52

En vigueur étendu

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à

sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 53

En vigueur étendu

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

Article 54

En vigueur étendu

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du quatrième jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, 100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Article 55

En vigueur étendu

En complément de l'adhésion obligatoire de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par l'accord interprofessionnel du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur), les cadres bénéficient d'une couverture spécifique prévue par l'accord du 5 décembre 2002.

Article 56

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'indemnisation du fait de maladie sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

Article 57

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Article 58

En vigueur étendu

Une indemnité de départ à la retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 41 des clauses générales.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20 de mois par année de présence.

Article 59

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une contrepartie financière et doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

Chapitre X Dispositions finales

Article 61

En vigueur étendu

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention et prendront toutes les mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 62

En vigueur étendu

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la direction générale du travail, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des parties contractantes. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Groupement national de la photographie professionnelle ; Groupement des entreprises de la photographie rapide ; Fédération nationale du négoce photographique.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération employés et cadres CGT-FO.

Préambule

Prévoyance

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professions de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre.

Les signataires ont décidé, afin d'assurer une couverture minimum identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Champ d'application

Prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises visées par le présent accord sont celles exerçant à titre principal les activités suivantes :

1. Studios de photographie (74.8 A ou 74.8 B) : le studio de photographie définit son activité principale dans la réalisation de prises de vues sur tous procédés argentiques et numériques et leurs traitements, notamment en photographie sociale (portrait, mariage etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, scientifique et sous-marine. Il peut assurer le développement et le tirage sur tous procédés négatifs, positifs et numériques en noir et blanc et en couleurs, les retouches argentiques et numériques et les montages sur tous supports. Il peut en outre commercialiser les archives photographiques en vue d'être éditées ou exposées.

2. Commerces de détail de photographie (photo vidéo) (52.4 T), comprenant notamment :

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires ;

- les traitements des prises de vues amateurs ;

- l'exploitation de machines de développements et tirages photographiques, impliquant leur production, en tout ou partie sur place ;

- la fabrication d'images, transformations d'images et projection d'images finales fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- et la vente au détail de produits photographiques consommables.

3. Minilabs (74.8 B ou 52.4 T) : le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale l'exploitation de machines de développement et de tirages photographiques impliquant leur production, en tout ou partie sur place, et accessoirement la vente au détail de produits photographiques consommables.

Le présent accord ne vise pas les laboratoires techniques de développement et de tirage photographique de façonnage, les laboratoires cinématographiques ainsi que les commerces d'optique.

Bénéficiaires des garanties

Prévoyance

Article 2

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres, des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, âgés de moins de 65 ans, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent avenant soit toujours applicable).

La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident, à l'exercice du droit de grève. Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont garantis au titre du décès et des rentes de conjoint et d'éducation, et ce sans contrepartie des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur.

Bénéficient également, sans contrepartie de cotisations, du présent régime de prévoyance, et pendant une période maximale de 1 mois à compter de la date effective du licenciement, les salariés licenciés pour raison économique ou suite à cessation définitive d'activité de l'employeur et bénéficiaires à ce titre des indemnités ASSEDIC.

En ce qui concerne la garantie incapacité de travail, l'indemnisation de ces anciens salariés débutera après une franchise fixe de 45 jours par arrêt.

Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

Prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu

1. Définition de la garantie décès

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié un capital décès égal à :

Personnel non cadre

100 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du présent avenant, pour le personnel, quelle que soit sa situation familiale.

Personnel cadre

250 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du présent avenant, pour le personnel, quelle que soit sa situation familiale.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié avant son 60e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne, ou incapacité permanente professionnelle d'un taux égal à 100 %) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital prévu en cas de décès.

Le service du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

Dévolution du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent ;

- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;

- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

Garantie rente éducation

Prévoyance

Article 4

En vigueur non étendu

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 11 ans ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 25 ans en cas de poursuite des études.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 11 ans ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation, payable trimestriellement à terme d'avance, cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Garantie rente de conjoint

Prévoyance

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié âgé de moins de 65 ans ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne), une rente annuelle temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou concubin notoire non marié).

Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

Personnel non cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Personnel cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Garantie incapacité de travail

Prévoyance

Article 6

En vigueur non étendu

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la garantie

Pour le personnel cadre et non cadre ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie maintien de salaire (définie aux articles 36 et 37 de la convention collective nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires interviennent en complément à la 2e période de maintien de salaire puis en relais de celle-ci.

3. Montant de la garantie

a) Personnel non cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

b) Personnel cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle pour maladie, une franchise fixe de 45 jours sera appliquée à chaque arrêt et le montant de l'indemnisation complémentaire sera de 70 % pour le personnel non cadre et de 85 % pour le personnel cadre, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et de l'éventuel salaire versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou salaire correspondant à un mi-temps travaillé) ne saurait conduire l'intéressé à percevoir plus que son net d'activité.

4. Durée du service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et professionnelle ;

- au décès ;

- à la liquidation de la pension de vieillesse ;

- et au plus tard au 65e anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

Garantie invalidité

Prévoyance

Article 7

En vigueur non étendu

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail, et en tout état de cause jusqu'au 60e anniversaire maximum.

2. Montant de la garantie

Le montant, y compris les prestations servies par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités ASSEDIC, s'élève à :

- Invalidité 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 et 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :

- 70 % du salaire de référence pour les non-cadres ;

- 85 % du salaire de référence pour les cadres.

Le montant de la rente complémentaire ne pourra en aucun cas dépasser celui qu'aurait perçu un invalide en 2e catégorie.

- Invalidité 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :

- 70 % du salaire de référence pour les non-cadres ;

- 85 % du salaire de référence pour les cadres.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel et du régime prévoyance ne peut entraîner une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les rentes sont versées sous forme de mensualités à terme échu.

Dispositions générales

Prévoyance

Article 8

En vigueur non étendu

1. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie, rente éducation et rente de conjoint, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et, en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunérations (primes éventuelles incluses).

2. Revalorisation

Les prestations prévues par le présent avenant seront revalorisées selon l'évolution de l'indice AGRR Prévoyance, aux mêmes dates.

3. Définition du conjoint et du concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'il existe entre eux un pacte civil de solidarité, ou ;

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie, ou ;

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou ;

- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Enfants à charge. - Définition

Pour l'application des garanties décès (double effet) et rente éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'au 25e anniversaire pendant la durée :

- de l'apprentissage ou des études ;

- du service national actif ;

- de l'inscription à l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5. Terme des garanties

En cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la couverture du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continuent à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de disparition de l'entreprise adhérente, les participants en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur terme (reprise du travail, retraite ou décès), y compris les revalorisations tant que le présent accord est en vigueur.

6. Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les prestations en cours de paiement aux bénéficiaires de rente éducation et de rente de conjoint devront être déclarées.

Au vu de ces déclarations et afin d'assurer, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun assureur précédent ;

- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidités ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation ou de conjoint, en cours de service ;

- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières complémentaires,

les organismes assureurs désignés ci-après calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation sera mise en oeuvre auprès de chaque entreprise concernée dès lors que l'adhésion sera postérieure au 1er janvier 2002.

Pour les entreprises ayant adhéré antérieurement à cette date, les cas précités seront indemnisés par les organismes assureurs sans application de surcotisation.

Taux de cotisation

Prévoyance

Article 9

En vigueur non étendu

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- personnel non cadre : 0,80 % du salaire brut total ;

- personnel cadre : 1,50 % du salaire brut tranche A et 1,40 % du salaire brut tranche B.

Ces taux, exprimés en pourcentage, sont répartis comme suit.

a) Personnel non cadre

GARANTIE	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28	0,28
Invalidité-IPP	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10	0,10
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80	0,80

b) Personnel cadre

GARANTIE	À LA CHARGE de l'employeur		À LA CHARGE du salarié		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,45	0,12	0,00	0,33	0,45	0,45
Rente éducation	0,21	0,05	0,00	0,16	0,21	0,21
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08	0,08
Incapacité	0,57	0,13	0,00	0,36	0,57	0,49
Invalidité-IPP	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19	0,17
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50	1,40

Ces taux sont fixés pour une période minimale de 3 ans à compter de la date effective de l'entrée en vigueur du présent accord.

Choix des organismes de prévoyance

Prévoyance

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent avenant vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale auprès de :

L'AGRR Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AGRR Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un contrat de garanties collectives, ce dernier étant annexé au présent avenant.

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

Prévoyance

Article 11

En vigueur non étendu

1. Composition

Il est créé une commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataire du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

2. Rôle

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il sera remis annuellement à la commission 2 bilans séparés pour les non-cadres et pour les cadres par catégorie de risques couverts.

Les organismes assureurs désignés s'engagent à remettre à la commission un rapport annuel comportant tous les éléments statistiques pouvant intéresser l'élaboration du rapport de branche.

La commission pourra, au vu des éléments transmis, faire des demandes d'information complémentaires aux éléments déjà fournis.

Mise en place du régime

Prévoyance

Article 12

En vigueur non étendu

Les entreprises actuellement couvertes par un contrat de prévoyance offrant des garanties au moins équivalentes auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés pourront conserver ces derniers dès lors que la signature desdits contrats a été effectuée antérieurement à la date de signature du présent accord collectif et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue ci-avant à garantie équivalente.

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Prévoyance

Article 13

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Conscients de l'utilité sociale consentie par les organismes de prévoyance désignés dans la prise en charge respective de l'ensemble des salariés et des conditions de mise en oeuvre des prestations, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartiendra d'organiser avec tout nouvel organisme de prévoyance désigné, la poursuite des revalorisations des prestations incapacité/invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours, ainsi que le maintien de ces mêmes garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité.

Frais médicaux

Prévoyance

Article 14

En vigueur non étendu

Un régime frais médicaux complémentaire et facultatif sera négocié par la commission nationale paritaire, au plus tard dans les 6 mois, auprès de l'AGRR Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à toutes demandes des entreprises qui gardent en la matière toute liberté.

Les partenaires sociaux inviteront les entreprises relevant de la convention collective nationale à souscrire au profit de leurs salariés le régime complémentaire frais médicaux collectif négocié assurant ainsi des coûts moindres et une plus grande solidarité.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Prévoyance

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Prévoyance

Article 16

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord collectif de prévoyance à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès des deux ministères compétents.

Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Groupement des entreprises de la photographie professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ; Groupement des entreprises de la photographie rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris ; Fédération nationale du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (CFE-CGC FNECS), 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; Fédération commerce, services et force de vente, fédération française des travailleurs chrétiens (CFTC-CSFV), 197, faubourg Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Préambule

Régime de prévoyance

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 38 de la CCN des professions de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre.

Les signataires ont décidé, afin d'assurer une couverture minimum identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Champ d'application

Régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises visées par le présent accord sont celles exerçant à titre principal les activités suivantes :

1. Studios de photographie (74.8A ou 74.8B) : le studio de photographie définit son activité principale dans la réalisation de prises de vue sur tous procédés

argentique et numérique et leurs traitements, notamment en photographie sociale (portrait, mariage, etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, scientifique et sous-marine. Il peut assurer le développement et le tirage sur tous procédés négatifs, positifs et numériques en noir et blanc et en couleur, les retouches argentiques et numériques et les montages sur tous supports. Il peut en outre commercialiser les archives photographiques en vue d'être éditées ou exposées.

2. Commerces de détail de photographie (photo vidéo, 52.4T), comprenant notamment :

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires ;

- les traitements des prises de vue amateurs ;

- l'exploitation de machines de développement et tirage photographiques, impliquant leur production en tout ou partie sur place ;

- la fabrication d'images, la transformation d'images et la projection d'images finales fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- la vente au détail de produits photographiques consommables.

3. Minilabs (74.8B ou 52.4T) : le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale l'exploitation de machines de développement et de tirage photographiques impliquant leur production en tout ou partie sur place, et accessoirement la vente au détail de produits photographiques consommables.

Le présent accord ne vise pas les laboratoires techniques de développement et de tirage photographique de façonnage, les laboratoires cinématographiques ainsi que les commerces d'optique.

Bénéficiaires des garanties

Régime de prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur et la résiliation du contrat de prévoyance sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord prévoyance.

La suspension du contrat de travail en cas de congés ou d'absences non rémunérés entraîne la suspension du droit à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu :

- pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- ou lorsque cette suspension est due à l'exercice du droit de grève ;

- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont garantis au titre du décès et des rentes de conjoint et d'éducation, et ce sans contrepartie des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur.

Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

Régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

1. Garantie décès

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté et sa situation familiale, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital décès égal à :

- personnel non cadre : 150 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 300 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Accident :

Le capital garanti est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié.

Seuls sont pris en considération les décès survenant dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en sont la conséquence.

Double effet :

Sous réserve qu'à la date de leur décès ils ne soient ni mariés ni partenaires de Pacs, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il reste au jour du décès des enfants, tels que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou incapacité permanente professionnelle nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital prévu en cas de décès.

Le service du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

3. Dévolution du capital décès

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, au partenaire de Pacs ;

- à défaut, au concubin notoire et permanent ;

- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

- aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendance directe, à ses parents survivants ;

- à défaut, à ses grands-parents survivants ;

- à défaut, à ses frères et sœurs ;

- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de paiement du capital au titre de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié.

Garantie rente éducation

Régime de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance. Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente éducation, payable trimestriellement à terme d'avance, cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou dans la limite de 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance). Le service des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie rente éducation en cas de décès.

Garantie rente de conjoint

Régime de prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne), une rente annuelle temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire non marié ou non pacsé).

Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

- personnel non cadre :

- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance,

- personnel cadre :

- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente de conjoint est versée pendant une durée de 5 ans à compter du décès du salarié.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage ou de contrat de Pacs du bénéficiaire.

Garantie incapacité de travail

Régime de prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la garantie

Pour le personnel cadre et non cadre ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie maintien de salaire (définie aux articles 36 et 37 de la convention collective nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires interviennent en complément à la 2e période de maintien de salaire puis en relais de celle-ci.

3. Montant de la garantie

a) Personnel non cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

b) Personnel cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

c) Dispositions communes au personnel cadre et non cadre

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, une franchise fixe de 45 jours sera appliquée à chaque arrêt de travail et le montant de l'indemnisation complémentaire sera de 70 % pour le personnel non cadre et de 85 % pour le personnel cadre, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel salaire versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou salaire correspondant à un mi-temps travaillé) et des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations de Pôle emploi, pension de retraite) ne saurait conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

4. Durée du service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et professionnelle ;

- au décès ;

- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

Garantie invalidité

Régime de prévoyance

Article 7

En vigueur étendu

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

2. Montant de la garantie

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

- invalidité de 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % tels que déterminés par la sécurité sociale :

- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Le montant de la rente complémentaire ne pourra en aucun cas dépasser celui qu'aurait perçu un invalide en 2e catégorie ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :

- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel, des autres ressources que le participant perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations de Pôle emploi, pension de retraite) et du régime de prévoyance ne peut entraîner une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Les rentes sont versées sous forme de mensualités à terme échu.

Dispositions générales

Régime de prévoyance

Article 8

En vigueur étendu

1. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie, rente éducation et rente de conjoint, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie, et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

2. Revalorisation

Les prestations prévues par le présent accord seront revalorisées selon l'évolution de l'indice AG2R Prévoyance, aux mêmes dates.

3. Définition du conjoint, du partenaire lié par un Pacs et du concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

On entend par partenaire lié par un Pacs la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;

- ou qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;

- ou, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Enfants à charge. Définition

Pour l'application des garanties décès (double effet) et rente éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'au 25e anniversaire pendant la durée :

-- de l'apprentissage ou des études ;

-- de l'inscription à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5. Terme des garanties

Indépendamment du dispositif de portabilité des droits de prévoyance complémentaire du régime de prévoyance, en cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la couverture du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continuent à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de disparition de l'entreprise adhérente, les participants en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur terme (reprise du travail, retraite ou décès), y compris les revalorisations tant que le présent accord est en vigueur.

6. Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 septembre 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les prestations en cours de paiement aux bénéficiaires de rente éducation et de rente de conjoint devront être déclarées.

Au vu de ces déclarations et afin d'assurer, selon le cas :

-soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun assureur précédent ;

-soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation ou de conjoint, en cours de service ;

-soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières complémentaires.

Les organismes assureurs désignés ci-après calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation sera mise en oeuvre auprès de chaque entreprise concernée dès lors que l'adhésion sera postérieure au 1er janvier 2004.

Pour les entreprises ayant adhéré antérieurement à cette date, les cas précités seront indemnisés par les organismes assureurs sans application de surcotisation.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 8-Bis

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le personnel non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

- article 3 « Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie » ;

- article 4 « Garantie rente éducation » ;

- article 5 « Garantie rente de conjoint » ;

- article 6 « Garantie incapacité de travail » ;

- article 7 « Garantie invalidité ».

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2010.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation par les salariés actifs et par les employeurs dans le cadre de la cotisation fixée à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009 (Journal officiel du 18 juillet 2009).

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er janvier 2010) est prévue.A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés à l'article 10 de l'accord du 5 décembre 2002 établiront un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Taux de cotisation

Article 9

En vigueur étendu

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

A. - Personnel non cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,40 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour le salarié).

À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 0,80 % TA/ TB sera appelé à hauteur de 90 % (hors rente éducation et rente de conjoint). Soit 0,74 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,38 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,36 % TA/ TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16	0,16
Incapacité	0,00	0,00	0,25	0,25	0,25	0,25
Invalidité IPP	0,04	0,04	0,05	0,05	0,09	0,09
Total (hors Rentes)	0,20	0,20	0,30	0,30	0,5	0,5
Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,38	0,38	0,36	0,36	0,74	0,74

B. - Personnel cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur du 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 13,5 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,44 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,11 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,45	0,02	0,00	0,04	0,45	0,06
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,05	0,57	0,07
Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors rente éducation et rente de conjoint)	1,21	0,04	0,00	0,11	1,21	0,15
Rente éducation	0,21	0,05	-	0,16	0,21	0,21
Rente de conjoint	0,08	0,02	-	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,11	0,00	0,33	1,50	0,44

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

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

En cas de dégradation des comptes des résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux correspondant a minima à la suppression du taux d'appel.

Choix des organismes de prévoyance

Régime de prévoyance

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie auprès de :

L'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AG2R Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs désignés ci-dessus, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant.

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

Régime de prévoyance

Article 11

En vigueur étendu

1. Composition

Il est créé une commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance définira ses modalités et fonctionnement par un règlement intérieur.

2. Rôle

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il sera remis annuellement à la commission 2 bilans séparés pour les non-cadres et pour les cadres par catégorie de risques couverts.

Les organismes assureurs désignés s'engagent à remettre à la commission un rapport annuel comportant tous les éléments statistiques pouvant intéresser l'élaboration du rapport de branche.

La commission pourra, au vu des éléments transmis, faire des demandes d'informations complémentaires aux éléments déjà fournis.

Mise en place du régime

Régime de prévoyance

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises disposant, actuellement, de garanties prévoyance supérieures auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés pourront les conserver dès lors que la signature du contrat a été effectuée antérieurement à la date de signature du présent accord collectif et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue au présent accord à garantie équivalente.

(1) Article est étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 9 juillet 2003, art. 1er).

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Régime de prévoyance

Article 13

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront, au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies, par les organismes désignés par le présent accord, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Etant entendu que les organismes complémentaires qui seront désignés en remplacement des précédents devront assurer la poursuite des revalorisations futures sur la base d'une indexation au moins équivalente à celle pratiquée par les organismes précédemment désignés.

Frais médicaux

Régime de prévoyance

Article 14

En vigueur étendu

Un régime frais médicaux complémentaire et facultatif sera négocié par la commission nationale paritaire, au plus tard dans les 6 mois, auprès de l'AG2R Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à toutes demandes des entreprises, qui gardent en la matière toute liberté.

Les partenaires sociaux inviteront les entreprises relevant de la CCN à souscrire au profit de leurs salariés le régime complémentaire frais médicaux collectif négocié assurant ainsi des coûts moindres et une plus grande solidarité.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Régime de prévoyance

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Régime de prévoyance

Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord collectif de prévoyance à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès des deux ministères compétents.

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

Contrat de garanties collectives

Régime de prévoyance

Article 20

En vigueur étendu

Accord de prévoyance des professions de la photographie

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des professions de la photographie ont signé un accord instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent Contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisation fixés par ce même accord.

Le présent Contrat de garanties collectives est ainsi conclu :

Entre :

Les partenaires sociaux signataires de l'accord Prévoyance du 5 décembre 2002,

D'une part, et

L'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'Union, pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale,

D'autre part,

et il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Assiette des cotisations. Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord de prévoyance.

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Article 3

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rente suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

L'AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord Prévoyance ou dans le présent Contrat de garanties collectives.

Article 6

Effet. Durée

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identiques à l'accord Prévoyance.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;

- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ainsi que le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) au profit des personnes en cours d'indemnisation ; la poursuite des revalorisations futures devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Groupement des entreprises de la photographie professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ;

Groupement des entreprises de la photographie rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris ;

Fédération nationale du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Fédération commerce, services et force de vente, fédération française des travailleurs chrétiens (CFTC-CSFV), 197, faubourg Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Protocole d'accord technique

Régime de prévoyance

Article 30

En vigueur étendu

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de fonctionnement du comité paritaire de surveillance et de présentation des comptes de résultats techniques annuels.

Article 1er

Fonctionnement du comité paritaire de surveillance

Le comité paritaire de surveillance est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations d'employeurs.

Il élit en son sein un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. Le président et le vice-président sont élus pour 2 ans, la présidence devant être assurée alternativement par le collège salarial et patronal.

Le comité se réunit au moins une fois par an pour examiner les comptes annuels et exercer les prérogatives qui lui sont attribuées par l'article 15 de l'accord Prévoyance. Il peut également se réunir à chaque fois que nécessaire, à la demande d'au moins deux organisations représentées.

Article 2

Modalités d'établissement des comptes annuels

L'AG2R Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, au comité paritaire de surveillance, un rapport technique et financier s'appuyant sur deux types d'analyse :

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après ;

- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations ;

- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultats :

débit	crédit
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent.	
Prestations payées dans l'année N (*).	Cotisations encaissés dans l'année N (*).
Provisions mathématiques au 31 décembre N (*).	Provisions mathématiques au 1er janvier N (*).
Provisions pour sinistres à payer au 31 décembre N (*).	Provisions pour sinistres à payer au 1er janvier N (*).
Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre N (*).	Provisions pour sinistres inconnus au 1er janvier N (*).
Frais de gestion de l'exercice N portant sur les seules cotisations versées.	
Solde créditeur éventuel.	Solde débiteur éventuel.
(*) Ventilées par risque et exercice de survenance.	

Garanties assurées par l'AG2R Prévoyance

Le solde du compte de résultats de l'exercice est affecté à une réserve de stabilité selon le mécanisme suivant :

- si le solde de l'année est positif, 85 % de son montant sont affectés à la réserve de stabilité ;

- si le solde de l'année est négatif, le montant correspondant est prélevé sur la réserve de stabilité. Si le solde de la réserve de stabilité est insuffisant, un report du solde négatif est affecté aux comptes de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;

- les produits financiers calculés sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de placement de l'AG2R Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1er janvier de l'exercice.

La réserve de stabilité est plafonnée à 100 % des cotisations brutes de l'exercice au titre duquel elle est alimentée. Si ce seuil venait à être atteint, une décision des partenaires sociaux serait prise et pourrait conduire soit à un appel partiel des cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Base technique pour le calcul des provisions :

Arrêt de travail. Incapacité/Invalidité :

- table du 1er janvier 1997 : BCAC nouveau barème ;

- taux technique calcul de rente : 3,5 % dans la limite fixée par l'arrêté de mars 1996.

Garanties assurées par l'OCIRP

Les garanties assurées par l'OCIRP font l'objet d'une mutualisation interprofessionnelle. Aussi, les soldes ne sont-ils pas intégrés dans la réserve de stabilité, mais font l'objet d'un ajustement qui leur est propre.

Base technique pour le calcul des provisions :

Rente éducation :

- table de mortalité : tables prospectives ;

- taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales ;

- âge terme pris en compte : 24 ans.

Rente de conjoint :

- table de mortalité : tables prospectives ;

- taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales.

Article 3

Formation des membres du comité paritaire de surveillance

L'AG2R Prévoyance organisera au profit des membres du comité paritaire de surveillance une formation technique leur permettant d'appréhender de manière pertinente le fonctionnement du régime de prévoyance. Cette formation sera à la charge de l'AG2R Prévoyance et sera renouvelée en cas de modification de la composition du comité paritaire de surveillance.

Article 4

Frais de fonctionnement

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les participants aux réunions du comité paritaire de surveillance seront remboursés par l'AG2R Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement SNCF : 50 % du cumul tarif 1re classe + tarif 2e classe ;

- hébergement : 50 Euros par nuitée ;

- repas : 25 Euros par repas.

Fait à Paris, le 10 décembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Groupement des entreprises de la photographie professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ;

Groupement des entreprises de la photographie rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris ;

Fédération nationale du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Fédération commerce, services et force de vente, fédération française des travailleurs chrétien (CFTC-CSFV), 197, faubourg Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Groupement des entreprises de la photographie professionnelles ; Groupement des entreprises de la photographie rapide ; Fédération nationale du négoce photographique.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Préambule

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004.

Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Article 1er : Le contrat de professionnalisation.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Article 1.1

Les publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 1.2

Les objectifs et principes

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

L'objectif est également de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE est chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :

- les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation ;

- le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

Article 1.3

Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un diplôme de chambre de métiers, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.4

Nature et durée des actions de professionnalisation

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du contrat notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;

- ou les jeunes qui visent des formations diplômantes.

Article 1.5

Tutorat

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Le nom du tuteur devra impérativement apparaître sur le contrat de professionnalisation.

Le tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique et les dépenses exposées pourront être prises en charge par le FORCO.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Article 1.6

Rémunération

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

NIVEAU DE LA QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BENEFICIAIRES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	1ère année (en %)	2ème année (en %)	1ère année (en %)	2ème année (en %)
Inférieur au bac professionnel (2)	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel (2)	65	75	80	90
(1) En % du salaire minimum de croissance. (2) Ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

Chapitre II : L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2 : La période de professionnalisation.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Article 2.1

Les publics

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies ci-dessous ;

- aux salariés âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux travailleurs handicapés ;

- aux femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption.

Article 2.2

Objectif et priorités de la branche

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié.

Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'une qualification professionnelle reconnue par la grille de classification de la CCN des professions de la photographie. Elle vise également l'obtention d'un diplôme professionnel.

Les actions de formation considérées comme prioritaires sont toutes actions portant sur les nouvelles technologies de l'image, de l'information et leur commercialisation, ainsi que toute action ayant pour objet le maintien dans l'emploi.

Article 2.3

Déroulement de la formation

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;

- en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;

- soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l'indemnisation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l'entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d'actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

Article 3 : Le plan de formation de l'entreprise.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Le plan de formation de l'entreprise est organisé suivant 3 catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;

- les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi ;

- les actions participant au développement des compétences.

Article 3.1

Adaptation au poste de travail

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur.

Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

Article 3.2

Evolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;

- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

Article 3.3

Développement des compétences

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié,

de 80 heures.

Les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation.

- Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.

- Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 4 : L'entretien professionnel.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien est à l'initiative de l'employeur, pendant le temps de travail, et doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.

Article 5 : Le passeport formation.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les parties signataires invitent les entreprises à mettre en oeuvre pour chacun de leur salarié employé sous contrat à durée indéterminée un passeport formation.

Ce passeport permettrait de répertorier les diplômes obtenus, les expériences acquises et les formations suivies par le salarié. Ce passeport resterait sa propriété et il déciderait seul de son utilisation.

Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation (DIF).

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Chapitre III : Dispositions financières.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions :

Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute (à compter du 1er janvier 2004), pour le financement :

- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;

- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement, au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,45 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, répartie à hauteur de :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,30 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,55 % à compter du 1er janvier 2005 et des années suivantes, réparties à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications

Article 7 : Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire, la CPNE-FP des professions de la photographie assurera cette mission.

Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

La CPNE assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- promotion des différents dispositifs de formation ;

- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;

- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;

- définition des actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en oeuvre du DIF ;

- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation ;

- coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;

- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;

- avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

Les parties signataires conviennent de se réunir d'ici la fin de l'année 2005 afin d'étudier une éventuelle mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.

Chapitre VI : La consultation des institutions représentatives du personnel.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des même missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) portent également sur :

- les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- la mise en oeuvre du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;

- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article 8 : Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

En aucune manière, le présent avenant ne pourra être modifié par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comportant des dispositions moins favorables aux salariés.

Article 9 : Date d'application.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en application 15 jours après sa notification auprès des organisations syndicales.

Article 10 : Publicité - Notification.

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 11 : Extension

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la photographie.

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services, forces de vente CFTC.
Organisations adhérentes	La fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 19 février 2008 (BO n°2008-12)

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir constaté :

- que les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances en matière de législation sociale et de droit de la formation professionnelle ;

- que la branche manque d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des emplois et des besoins en formation ;

- que le secteur est composé majoritairement de petites entreprises et que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis ;

- que le secteur connaît et va connaître de profonds bouleversements provoqués par l'utilisation des nouvelles technologies ayant un impact structurel fort sur les emplois et les qualifications ;

- que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de mieux anticiper les besoins et limiter les impacts des changements structurels en terme d'emploi ;

- que les frais liés au dialogue social doivent être supportés par toutes les entreprises et pas seulement par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

les parties signataires sont convenues qu'un financement était indispensable, dans le secteur des professions de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés dans le présent accord.

Cet accord a pour but de créer une contribution spécifique à la charge de toutes les entreprises de la branche pour financer le dialogue social.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en place un financement du paritarisme obligatoire pour toutes les entreprises relevant de la CCN des professions de la photographie :

- studios de photographie (74.8A ou 74.8B) ;

- commerces de détail de photographie (52.4T) ;

- minilabs (74.8B ou 52.AT).

Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0, 05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle. Ce taux doit être révisable tous les ans par la branche.

Le montant minimum versé annuellement par toute entreprise est fixé à 5 fois le minimum garanti.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire des partenaires des professions de la photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

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

- 34 % pour l'A4PAN, association créée par les signataires du présent accord pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

- 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés *signataires du présent accord* (1).

Le montant alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, sera égal au montant alloué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

La part des organisations syndicales de salariés signataires est répartie de manière égale entre les organisations adhérentes à la CFDT, à la CFTC, à la CGT, à la CGT-FO et à la CFE-CGC, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, fédération...), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'A4PAN.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) selon laquelle il résulte du principe d'égalité de valeur constitutionnelle que les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous, et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer les signataires et les non-signataires dudit texte (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

Objectifs et utilisation des fonds de fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

Les fonds issus des 34 % ainsi répartis doivent permettre, notamment :

- de prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions existantes ou à venir (paritaires, CPNE-FP...) ;

- de favoriser la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche, notamment ceux issus des petites entreprises dans la limite de 3 représentants par organisation représentative, dont un permanent ;

- de développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles dans la branche photo ;

- de constituer paritairement des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;

- de financer l'établissement de rapports, notamment celui prévu à l'article L. 132-12 du code du travail, permettant une meilleure connaissance du secteur ;

- d'apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emplois dans la branche et l'orientation des jeunes, notamment par l'information appropriée et le développement des relations de la branche avec les écoles et centres de formation, de s'adjoindre, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Collecte et gestion du dispositif

Article 4

En vigueur étendu

Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par un organisme habilité choisi par les organisations signataires.

Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'A4PAN, dont le siège est situé 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association A4PAN, qui assure notamment la répartition des sommes entre les bénéficiaires du présent accord.

Durée. - Notification. - Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 juin au 2 juillet 2007.

En application du décret du 17 mai 2006, une version sur support électronique de l'accord sera déposée en sus de l'exemplaire papier en original signé des parties.

Extension et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la photographie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai.

Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Le secteur des professions de la photographie est entré dans une nouvelle période de son histoire avec l'essor de la photographie numérique.

Les entreprises de la profession doivent faire face à des innovations permanentes en matière de nouvelles technologies.

Les conséquences en termes de mutation d'emploi devront être mesurées afin d'anticiper les changements et favoriser les actions à mettre en oeuvre en termes de formation professionnelle.

Les signataires s'accordent à considérer que le dispositif formation mis en oeuvre par le présent avenant permettra de relever les défis majeurs dans les années à venir et fixent les objectifs prioritaires suivants :

- développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en valorisant le contrat de professionnalisation ;

- favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- faciliter l'accès de l'exercice du droit individuel à la formation ;

- assurer la veille de l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie en confiant cette mission à l'observatoire mise en place par le FORCO depuis 1997 ;

- valoriser le rôle de la CPNE-FP des métiers de la photographie en lui confiant des missions relevant de son domaine de compétence en matière d'emploi et de formation ;

- confier aux instances représentatives du personnel un rôle majeur dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation ;

- donner au personnel d'encadrement et aux dirigeants des TPE, majoritaires dans la branche de la photographie, l'information sur le dispositif mis en oeuvre par le présent avenant pour assurer le développement de la formation professionnelle des salariés.

Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Le contrat de professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les publics

Article 1.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Les objectifs et principes

Article 1.2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP établi par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

L'objectif est également de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE-FP est notamment chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :

- les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation ;

- le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée

Article 1.3

En vigueur étendu

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de chambre de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Tous les ans, la CPNE-FP listera les priorités des formations pouvant être portées à 24 mois.

Lorsque le contrat vise une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification, la qualification visée par le contrat de professionnalisation devra correspondre au minimum au coefficient 165 de la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Nature et durée des actions de professionnalisation

Article 1.4

En vigueur étendu

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, avant sa signature, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions de formation, d'évaluation, de personnalisation des parcours et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du contrat, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;

- ou les jeunes qui visent un diplôme d'Etat, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de chambre de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Tutorat

Article 1.5

En vigueur étendu

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir, accompagner et guider le titulaire du contrat. Le tuteur est un professionnel de la photographie motivé pour s'impliquer dans sa mission, il s'engage pleinement pour assurer avec succès l'intégration du jeune dans l'entreprise et faciliter son acquisition des compétences.

Le niveau de qualification du tuteur sera supérieur à celui du jeune formé en contrat de professionnalisation. Par niveau de qualification, il faut entendre coefficient supérieur dans le métier.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Sa charge de travail devra être aménagée en fonction de sa mission de tuteur.

La formation du tuteur, sous réserve de la prise en charge effective des dépenses par le FORCO, sera obligatoire pour les tuteurs ne justifiant pas de 4 ans d'ancienneté dans la branche, dont 1 an dans l'entreprise.

Dans le cas contraire, cette formation est recommandée mais non obligatoire.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Rémunération

Article 1.6

En vigueur étendu

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

Niveau de la qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)					
	Moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus	
	1re année	2e année	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel (2)	55 %	65 %	70 %	80 %	Smic ou rémunération conventionnelle	
Au moins égal au bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %		
(1) En % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé s'il est plus favorable. (2) Ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.						

Chapitre II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Chapitre II : L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu

Les signataires entendent privilégier le développement des compétences et des qualifications des salariés en favorisant l'accès de tous les salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'accès à la formation tout au long de la vie doit être facilité afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les signataires entendent valoriser le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle en conformité avec le titre V de l'ANI du 5 décembre 2003.

La période de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article vise à identifier les publics particuliers afin d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation entrant dans les priorités de la branche.

Les publics

Article 2.1

En vigueur étendu

La période de professionnalisation réalisée en alternance est ouverte aux salariés en CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies par la branche ;

- âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle ;

- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- travailleurs handicapés ;

- femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption ;

- aux salariés déclarés inaptes par la médecine du travail à leur poste afin de leur permettre d'accéder plus rapidement à un nouvel emploi.

Objectifs et priorités de la branche

Article 2.2

En vigueur étendu

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié.

Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'un diplôme d'Etat, d'un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'un diplôme de chambre de métiers, d'un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les actions de formation considérées comme prioritaires seront définies annuellement par la CPNE-FP.

Déroulement de la formation

Article 2.3

En vigueur étendu

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;

- en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;

- soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l'allocation de formation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l'entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d'actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

Egalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

A cette fin, compte tenu du niveau de qualification acquis par les salariés, les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes sur le plan tant quantitatif que qualitatif.

Le suivi de cette disposition sera assuré annuellement par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et par la CPNE-FP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif pour tous les contrats.

Le plan de formation de l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise est organisé suivant 3 catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;

- les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi ;

- les actions participant au développement des compétences et des qualifications.

Adaptation au poste de travail

Article 4.1

En vigueur étendu

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur. Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

Evolution des emplois et du maintien dans l'emploi

Article 4.2

En vigueur étendu

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- seront payées au taux normal ;

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;

- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

En cas de refus du salarié aucune sanction ne pourra être prise à son encontre.

Développement des compétences et des qualifications

Article 4.3

En vigueur étendu

Les heures de formation peuvent se dérouler durant le temps de travail et seront rémunérées au taux normal, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Dans ce cas, les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la

rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.

Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

L'entretien professionnel

Article 5

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son responsable hiérarchique (N+1).

Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'entreprise. Le responsable hiérarchique (N+1) pourra éventuellement bénéficier préalablement d'une formation afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions. L'entretien se réalise dans un lieu adapté en dehors de toute présence de tiers.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Cet entretien doit permettre essentiellement de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.

Afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit et un exemplaire sera remis au salarié.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de recours en cas de désaccord sur les résultats de l'entretien. Les IRP seront informées.

L'entretien professionnel ne peut être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

Le passeport formation

Article 6

En vigueur étendu

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation, qui permet de répertorier ses diplômes, formations, compétences, connaissances et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport formation reste la propriété de chaque salarié qui garde la responsabilité d'utilisation, en aucun cas celui-ci ne pourra être demandé par l'employeur.

La CPNE-FP mettra à disposition du salarié un modèle de passeport.

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir de nouvelles connaissances, de compléter sa formation initiale, de développer ses aptitudes professionnelles.

La mise en oeuvre de ce principe s'effectue par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

Durée et principe

Article 7.1

En vigueur étendu

Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein ou au moins à 80 %, en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date 1 an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF. Cette information sera mentionnée sur sa fiche de paie du mois de décembre ou annexée à la fiche de paye et portera sur les droits acquis, le dispositif et les conditions d'utilisation du DIF.

Ce droit est calculé pro rata temporis pour tout salarié à temps partiel inférieur à 80 % ou embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile. Le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Le prorata est calculé par mois civil entier de présence.

Mise en oeuvre

Article 7.2

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions relevant des domaines suivants :

- prise de vue numérique ;

- post-production et maîtrise des logiciels de retouche d'images ;

- langue étrangère appliquée à la photographie professionnelle ;

- création, gestion et utilisation des sites internet ;

- vente et marketing.

Les actions prioritairement éligibles au titre du DIF pourront évoluer sur proposition de la CPNE aux partenaires sociaux. En outre, la CPNE-FP définit annuellement les actions de formation des métiers et qualifications transversaux.

L'employeur dispose de 1 mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté durant deux exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation y afférents (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

DIF et départ du salarié

Article 7.3

En vigueur étendu

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde telle que définie par la législation. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

En cas de faute grave, le DIF est transférable dans la branche dans un délai de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

DIF, temps de travail et rémunération

Article 7.4

En vigueur étendu

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique, les coûts de rémunération (ou d'allocation de formation en cas de formation en dehors du temps de travail), les frais annexes (restauration, hébergement...) ainsi que les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'entreprise au titre de la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise. ((1))

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail ne peuvent pas se rajouter aux 80 heures prévues au titre de la professionnalisation ni aux heures prévues au titre du plan sur le développement des compétences.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, les partenaires sociaux encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si la formation au DIF n'est pas liée à l'activité métier de l'entreprise, elle a lieu obligatoirement en dehors du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6331-5 du code du travail (anciennement article L. 933-4), qui n'envisagent pas en tant que telle la prise en charge des dépenses de transport, d'hébergement et de repas (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée

Article 7.5

En vigueur étendu

Ils bénéficient du DIF pro rata temporis, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits, deux fois par an, dans un document annexé au bulletin de paie. Les salariés en CDD à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les CDI à temps partiel.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

Chapitre III : Dispositions financières

En vigueur étendu

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions sont les suivantes :

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :

- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;

- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible *au 31 décembre de* (1) chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle *avant le 31 décembre de chaque année* (2), pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :

- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;

- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible *au 31 décembre de* (3) chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle *avant le 31 décembre de chaque année* (4), pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :

- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;

- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

(1) termes exclus à l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 6332-47 (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) du code du travail (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).
(2) termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 6332-47 (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) du code du travail (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).
(3) termes exclus à l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 6332-47 du code du travail (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).
(4) termes exclus à l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 6332-47 du code du travail (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications

Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce

Article 8

En vigueur étendu

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et de formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNE-FP sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire.

Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie

En vigueur étendu

La CPNE-FP assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- information et études sur l'évolution de l'emploi ;

- établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

- examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications ;

- promotion des différents dispositifs de formation ;

- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;

- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;

- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE-FP mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation ;

- coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;

- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;

- avis sur les contrats d'objectifs régionaux. Aucune formation régionale ne pourra être financée par l'OPCA de la branche sans l'avis de la branche.

En outre, la CPNE-FP doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés. Elle peut participer à l'établissement du plan social.

Chapitre VI : Consultation des institutions représentatives du personnel

Chapitre VI : La consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE-FP des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Trois réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Il donnera un avis motivé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) portent également sur :

- les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- la mise en oeuvre et le suivi du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;

- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit l'effectif, il sera diffusé une fois par an une lettre d'information rappelant à chaque salarié ses droits en matière de formation professionnelle.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Article 9

En vigueur étendu

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord prend effet à partir du jour suivant la fin du délai d'opposition et en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

Publicité, notification

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En application du décret du 17 mai 2006, une version sur support électronique des accords d'entreprise, de leurs annexes et de leurs avenants sera déposée en plus de l'exemplaire papier en original signé des parties.

Extension

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social

En vigueur

Montreuil, le 19 février 2008.

La fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris.

Madame, Monsieur,

Veuillez prendre en compte, par la présente, l'adhésion de la CGT à l'accord collectif du 12 juin 2007 « pour le développement du dialogue social dans les entreprises de la photographie » de la convention collective nationale de la photographie (brochure JO 3150).

Le secrétaire.

Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FS CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 31 mars 2000 et étendu par arrêté du 17 janvier 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Filière magasin (hors prises de vue)

En vigueur étendu

155. Opérateur vendeur 1er niveau (période maximale 3 ans)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa demande de travaux photos, réalise les tirages photos sur machine automatique et aide les clients pour les travaux photos.

Conseille le client, réalise des ventes simples, le cas échéant des ventes complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les photos d'identité à l'exception des autres prises de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la marchandise et assure l'étiquetage.

165. Opérateur vendeur 2e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus le comptage de caisse sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bonne connaissance technique des produits et assure le suivi des gammes.

Réalise le comptage lors de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du traitement numérique des images et supervise le bon déroulement du développement photo.

175. Opérateur vendeur 3e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

En plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin.

Peut être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

Assure la remise en banque sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195. Technicien qualifié 1er échelon

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

205. Adjoint au responsable des ventes

Mêmes fonctions que précédent.

Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

210. Responsable magasin 1er échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comportant un effectif de moins de trois salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

230. Responsable magasin 2e échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comportant un effectif permanent d'au moins 3 salariés.

320. Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin.

Recrute et anime son équipe.

Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

370. Cadre de direction multimagasin

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

Filière photographie professionnelle

En vigueur étendu

155. Assistant 1er niveau

Exécute les identités et les prises de vue simples sans composition sous contrôle hiérarchique.

165. Opérateur de prises de vue confirmé 2e niveau

Même fonction que précédent.

Réalise en plus les reportages et les prises de vue studio et en extérieur avec composition.

Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

175. Photographe qualifié 3e niveau

(Un diplôme reconnu par la branche ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)

Mêmes fonctions que précédent.

Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue sociales et des prises de vue techniques d'entreprise.

Assure sa postproduction pour présentation au client.

Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

205. Photographe technicien qualifié

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vue.

220. Responsable prises de vue 1er échelon

Mêmes fonctions que précédentes.

Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275. Responsable prises de vue 2e échelon

Supervise la création et la production.

Assure le suivi de la réalisation et de la production.

Coordonne une équipe comportant assistants et photographes.

195. Infographiste

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220. Responsable technique multimédia

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence.

Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

370. Directeur de studio

Dirige une équipe de production.

Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client

En vigueur étendu

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant accessoirement des prises de vue en clientèle.

155. Attaché commercial débutant (période maximale 1 an)

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

165. Attaché commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Elaboration des bons de commande, prises de RDV et livraison.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

195. Attaché commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

Peut accompagner un débutant.

Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

220. Opérateur technico-commercial

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2e niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Accompagne jusqu'à 2 personnes.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

Filière studios hors grand public

En vigueur étendu

(prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie)

La photographie dite de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, englobe tous types de sujets de prises de vue à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de professionnel à professionnel. Les clients sont des agences de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimeurs et autres entreprises.

Production

155. Assistant photographe 1er niveau (période maximale 1 an)

Préparation et démontage des plateaux de prises de vue, manutentionnaire, peinture des cyclos.

Déballe, prépare et remballe les objets à photographier.

Prépare les matériels techniques lors des productions hors studio.

Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

165. Assistant photographe 2e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vue, archivage des données, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

195. Photographe 1er niveau

Exécute des prises de vue simples d'objets nécessitant peu de moyens d'éclairage.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

250. Photographe 2e niveau

Exécute tous types de prises de vue, il détermine les moyens de production nécessaires à la mise œuvre des prises de vue, coordonne et commande le ou les assistants.

C'est un photographe expérimenté et autonome.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

270. Photographe chef de studio

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, responsable des photographes et des assistants.

Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne leur travail, assure les délais et le planning, la qualité et le respect de la commande, il est en contact avec le client, il coordonne les intervenants para- photographiques internes et externes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes…).

Il est responsable de l'entretien, de la maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est responsable des plateaux de prises de vue et des photographes.

Postproduction

165. Retoucheur 1er niveau

Assure le détourage et la repique des fichiers, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

195. Retoucheur 2e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, retouche les défauts de prises de vue, ajuste la chromie RBV et transfère les fichiers suivant les normes en cours du studio, calibre une chaîne graphique, use des profils ICC, assure les fichiers et réalise des tirages.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

250. Retoucheur expert

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, utilise plusieurs logiciels de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, assure la séparation CMJN aux normes de la photogravure et de l'impression, réalise les épreuvages normalisés, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est le responsable des retoucheurs.

Préproduction

165. Assistant décorateur

Montage et démontage des décors, peinture des cyclos, manutentionnaire, entretien des matériels.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

195. Décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, peinture, menuiserie et corps de métier ayant rapport avec la réalisation des décors.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

250. Chef décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, il conçoit les décors suivant la commande, en termes de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en coordination avec le chef de studio, organise et contrôle les travaux des décorateurs, assure le bon fonctionnement des matériels techniques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des décorateurs.

Direction

450. Directeur du studio

Interface entre les clients et le personnel du studio.

Responsable de la gestion du personnel et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en œuvre la gestion commerciale, il recrute le personnel, il encadre et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le retoucheur expert avec ses clients, il choisit les investissements matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qui lui sont fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel…).

Filière services généraux

En vigueur étendu

150. Agent administratif débutant (période maximale 1 an)

Effectue les tâches administratives élémentaires selon les directives.

Assure les travaux courants de saisie et de classement.

150. Agent de nettoyage et d'entretien

Assure l'entretien, le nettoyage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

155. Commercial

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

155. Employé de bureau. - Aide-comptable 1er niveau. - Standardiste

Assure la saisie comptable et/ou le secrétariat sous responsabilité directe.

Assure la facturation du client.

Assure le standard de l'entreprise.

Assure les opérations de saisie informatique.

155. Chauffeur-livreur. - Magasinier cariste

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les approvisionnements et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés.

Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et leur distribution aux divers services.

Peut, en outre, conduire un chariot de manutentionnaire automoteur.

165. Secrétaire/aide-comptable 2e niveau

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie.

Assure le suivi de la facturation et la relance clients.

Assure la tenue des livres comptables.

A une bonne pratique de l'outil informatique.

Peut cumuler les attributions des deux emplois compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

165. Commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Elaboration des bons de commande, prises de rendez-vous et livraison.

165. Gestionnaire de stocks 1er niveau

Assure la gestion des stocks, la saisie des prix, les inventaires et les statistiques diverses.

195. Comptable 1er échelon

Assure le contrôle et le pointage des comptes et des balances.

Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise.

Assiste le chef comptable.

Effectue la paie.

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

205. Commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

Peut accompagner un commercial 1er niveau.

Réceptionne les règlements.

205. Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

205. Gestionnaire de stocks 2e niveau

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

220. Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).

Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur.

Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

220. Responsable commercial

Mêmes fonctions que le commercial 2e niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de prises de vue.

220. Responsable de la gestion des stocks

Assure la responsabilité de la gestion des stocks.

Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

275. Chef comptable. - Responsable 2e echelon

Etablit le bilan et la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique.

Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

275. Technicien systèmes et réseaux niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion de projets simples.

Assure le maintien en condition opérationnel des environnements informatiques.

Force de proposition pour améliorer le système.

275. Webmaster

Conçoit, anime et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Responsable des formations.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

320. Cadre informatique

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes.

Assure tout ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Elabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

Filière internet

En vigueur étendu

Internet production

150. Opérateur débutant (période maximale 1 an)

Applique des modes opératoires simples (physiques ou informatiques) :

- préparation, vérification et envoi des commandes ;
- réglage et conduite de machines simples, sous contrôle hiérarchique ;
- maintien au propre et rangement de son poste de travail ;
- information à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155. Opérateur niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

Assure quelques modes opératoires simples ne nécessitant pas de réglages sur machines automatiques.

Maîtrise des fonctionnements basiques de son équipement, entretien journalier simple.

Contrôle la production en respectant les standards de qualité.

Est capable de détecter les produits défectueux.

165. Opérateur niveau 2

Mêmes compétences que le niveau 1 +.

Maîtrise la plupart des modes opératoires/réglages basiques, et l'utilisation de plusieurs machines dans sa zone de production.

Maîtrise le fonctionnement de son équipement.

Sous contrôle hiérarchique, est capable de former les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des machines et au contrôle.

Fait remonter les problèmes.

175. Opérateur confirmé niveau 3

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

Maîtrise un équipement de production nécessitant une connaissance approfondie des technologies installées et des méthodes.

Son niveau technique lui permet d'intervenir en soutien technique lors de problème auprès des opérateurs de niveaux 1 et 2.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

Fait évoluer les modes opératoires techniques en remontant à son supérieur hiérarchique les points à changer et émet des suggestions d'amélioration.

175. Adjoint chef d'équipe

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

En période de forte activité, peut être amené à suivre sa ligne de production et à suivre la répartition de la charge de l'équipe en fonction du flux des commandes.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

185. Chef d'équipe niveau 1

Assure l'organisation et l'optimisation de production de l'équipe.

Veille au respect des procédures de qualité et standards de production.

Veille au respect des consignes de sécurité.

Organise son équipe en fonction de la charge de production.

Connaît tous les postes de travail et les modes opératoires.

Est capable de former les opérateurs sur tous les postes de sa zone.

Reporte tout incident auprès de son supérieur hiérarchique.

195. Chef d'équipe niveau 2

Assure les fonctions du chef d'équipe niveau 1.

Organise le soutien technique des opérateurs de niveaux 1, 2 et 3.

Capable de suivre et de mettre en place des indicateurs de suivi d'activité de son équipe.

Participe à la mise en œuvre des plans d'améliorations.

195. Technicien niveau 1

Participe à l'installation, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

Maîtrise un domaine technique.

Sous contrôle hiérarchique, définit les moyens de résolution de problème ou sollicite l'assistance de sa hiérarchie dans les cas plus complexes.

210. Chef d'équipe niveau 3

Mêmes fonctions que chef d'équipe niveau 2.

Peut être amené à assurer occasionnellement tout ou partie du poste de superviseur sous contrôle du supérieur hiérarchique.

S'assure du suivi des formations des collaborateurs au sein de sa zone.

210. Technicien niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Maîtrise plusieurs domaines techniques.

Est capable de déceler la panne etde proposer une solution.

Adapte en accord avec son supérieur hiérarchique la solution adéquate.

Utilise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

Propose des solutions pour limiter les risques de pannes machines.

230. Technicien niveau 3

Assure les opérations du niveau 2. Il intervient en support auprès des techniciens de niveaux 1 et 2.

Effectue les enregistrements et traçabilités des opérations effectuées.

Bâtit un plan d'action sur les objectifs définis par son manager.

A une démarche de prévention des pannes.

Minimise le temps de panne et le coût.

Applique le budget prévisionnel.

Maîtrise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

220. Superviseur atelier niveau 1

Assure un rôle de coordination entre les différentes zones de l'atelier.

Assure la bonne gestion des priorités.

Fait appliquer les procédures et règles internes, qualité, sécurité et contribue à leur mise à jour.

Prend les mesures immédiates en cas de problème de sécurité, accident.

Intervient en support auprès des chefs équipe qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement.

270. Superviseur atelier niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau précédent.

Prend en charge/contribue à des projets techniques ou d'organisation dans l'atelier.

Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

320. Cadre de la production

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les actions relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité.

Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts.

Optimise les ressources et les moyens de production (adéquation charge capacité, formation, actions correctives…).

Gère des projets relatifs à la production.

370. Cadre de la production expert

Mêmes compétences que le 320.

Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production.

Est amené à coordonner plusieurs zones et/ou départements dans le cadre de projets

410. Adjoint au directeur

Dirige toute une ou plusieurs unités de production.

Gère des projets complexes.

450. Directeur de production

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier.

Gère les équipes de production.

Gère l'ensemble des approvisionnements.

Gère l'ensemble des expéditions.

Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production.

Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production.

Intervient dans le choix des investissements de production.

A la responsabilité des projets transverses.

Internet, marketing, informatique, service client

Service client

150. Chargé de clientèle débutant (période maximale de 1 an)

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

155. Chargé de clientèle niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

165. Chargé de clientèle niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau 1.

Possède en plus une bonne connaissance du système, a acquis une totale autonomie de gestion.

Possède en plus des connaissances particulières, des connaissances approfondies de leur poste.

175. Chargé de clientèle niveau 3

Mêmes fonctions que le niveau 2.

Mène des projets transversaux en toute autonomie.

Améliore de par son analyse et son expérience la procédure de traitement des réclamations des clients.

Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveaux 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

195. Chargé de la qualité/formation service client

Sous contrôle hiérarchique.

Contrôle la qualité des traitements du service.

Assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

220. Superviseur service client ou expert

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion et l'animation des équipes.

Sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

320. Responsable service clientèle

Gère tout le service client.

Gère les remontées clients afin de pouvoir insuffler aux différents services les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service.

Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

Marketing

195. Chargé de marketing débutant

Animation des sites.

Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, commandes commerciales.

Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions…

Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

220. Chargé de marketing niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

A en plus en charge l'amélioration de l'existant, participation aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.

275. Chargé de marketing niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Peut être amené à travailler sur des projets transverses.

320. Cadre marketing

Contribue à la mise en place d'actions interactives marketing, web.

350. Cadre marketing confirmé

Mêmes fonctions que le précédent.

Définit les actions marketing/web.

Préparation et suivi des budgets.

A la responsabilité entière d'un projet.

370. Cadre marketing expert

Mêmes fonctions que les précédents mais a en plus en charge des projets transverses complexes.

Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits.

Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un groupe de produits marketing.

410. Chef de projet, directeur adjoint

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet.

Rôle transverse.

Technicité.

Expertise.

Informatique

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

350. Cadre informatique confirmé

Assure le maintien en condition opérationnel du système d'information (machines et réseaux).

Assure la mise en place des outils de supervision pour assurer une démarche pro-active.

Assure l'évolution de l'architecture technique (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).

Assure la réalisation de projets informatiques (hard, soft ou autre).

370. Cadre informatique expert

Manage une équipe ou a une expertise dans un ou plusieurs domaines.

A un rôle transverse sur des projets complexes.

Cadres

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Elabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne…

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; CGT commerce.

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Après avoir examiné le rapport de l'observatoire des métiers de la branche des métiers de la photographie et de l'OPI (observatoire des professions de l'image) sur l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes, les parties signataires arrêtent les principes suivants.

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les signataires affirment que la mixité et l'égalité professionnelle dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Cette mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés et des représentants du personnel.

Cette politique dynamique d'égalité professionnelle passe aussi par un engagement d'écoute attentive des informations et des revendications des salariés et des représentants du personnel de la part des équipes dirigeantes.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Recrutement

Article 1er

En vigueur étendu

En vue d'assurer le recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche souhaite que le recrutement au sein de l'entreprise reflète dans la mesure du possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiels d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser d'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Formation

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;

- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;

- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou bilan de compétences ;

- aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Déroulement de carrière et promotion

Article 3

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes.

Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

Organisation, aménagement et conditions du travail

Article 4

En vigueur étendu

L'entreprise proposera des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que 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 ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise favorisera des solutions en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou le CE (ou, en leur absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement, notamment en termes de contraintes physiques. A défaut d'institution représentative du personnel, les salariés seront directement informés et consultés par le chef d'entreprise.

Egalité salariale

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé que, à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié (e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire et sur le même site.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Sensibilisation communication et orientation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'observatoire des métiers remettra au plus tard au 31 décembre 2009 un rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans la branche (bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes dans notre branche.

Dépôt et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; CGT commerce ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 13 de l'accord du 5 décembre 2002 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de la photographie se sont réunis en date du 2 décembre 2009 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de l'accord du 5 décembre 2002.

Choix des organismes assureurs

Article 2

En vigueur étendu

Après étude des conditions de mutualisation, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour une nouvelle période de 5 ans :

- AG2R Prévoyance en tant qu'organisme assureur des garanties en cas de décès, incapacité, incapacité permanente professionnelle et invalidité ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) en tant qu'assureur des garanties rentes de conjoint et rentes d'éducation.

Ce dernier délègue la gestion des garanties à AG2R Prévoyance.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifiée aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 9 décembre 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ces dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

La confédération française de la photographie (CFP) prendra en charge les formalités nécessaires.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; CGT commerce ; FEC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l' accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, Journal officiel du 19 juillet 2003), conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre, en améliorant notamment la garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie.

Bénéficiaires des garanties

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Bénéficiaires des garanties » est modifié comme suit :

« Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, et ce quels que soient l'ancienneté, la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur et la résiliation du contrat de prévoyance sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord prévoyance.

La suspension du contrat de travail en cas de congés ou absences non rémunérés entraîne la suspension du droit à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu :

- pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;

- ou lorsque cette suspension est due à l'exercice du droit de grève ;

- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit.L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont garantis au titre du décès et des rentes de conjoint et d'éducation, et ce sans contrepartie des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur. »

Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie » est modifié comme suit.

« Article 3

Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

1. Garantie décès

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté et sa situation familiale, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital décès égal à :

- personnel non cadre : 150 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 300 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Accident :

Le capital garanti est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié.

Seuls sont pris en considération les décès survenant dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en sont la conséquence.

Double effet :

Sous réserve qu'à la date de leur décès ils ne soient ni mariés ni partenaires de Pacs, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il reste au jour du décès des enfants, tels que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou incapacité permanente professionnelle nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital prévu en cas de décès.

Le service du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

3. Dévolution du capital décès

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé de droit ;

- à défaut, au partenaire de Pacs ;

- à défaut, au concubin notoire et permanent ;

- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

- aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendance directe, à ses parents survivants ;

- à défaut, à ses grands-parents survivants ;

- à défaut, à ses frères et sœurs ;

- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de paiement du capital au titre de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié. »

Garantie rente éducation

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie rente éducation » est modifié comme suit :

« Article 4

Garantie rente éducation

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance. Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente éducation, payable trimestriellement à terme d'avance, cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou dans la limite de 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance). Le service des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie rente éducation en cas de décès. »

Garantie rente de conjoint

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie rente de conjoint » est modifié comme suit :

« Article 5

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne), une rente annuelle temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou au partenaire de Pacs ou au concubin notoire non marié ou non pacsé).

Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

- personnel non cadre :

- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance,

- personnel cadre :

- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente de conjoint est versée pendant une durée de 5 ans à compter du décès du salarié.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage ou de contrat de Pacs du bénéficiaire. »

Garantie incapacité de travail

Article 5

En vigueur étendu

L'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie incapacité de travail » est modifié comme suit :

« Article 6

Garantie incapacité de travail

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la garantie

Pour le personnel cadre et non cadre ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie maintien de salaire (définie aux articles 36 et 37 de la convention collective nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires interviennent en complément à la 2e période de maintien de salaire puis en relais de celle-ci.

3. Montant de la garantie

a) Personnel non cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

b) Personnel cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et la prestation maintien de salaire par l'employeur.

A l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

c) Dispositions communes au personnel cadre et non cadre

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, une franchise fixe de 45 jours sera appliquée à chaque arrêt de travail et le montant de l'indemnisation complémentaire sera de 70 % pour le personnel non cadre et de 85 % pour le personnel cadre, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel salaire versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou salaire correspondant à un mi-temps travaillé) et des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations du Pôle emploi, pension de retraite) ne saurait conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

4. Durée du service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et professionnelle ;

- au décès ;

- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail. »

Garantie invalidité

Article 6

En vigueur étendu

L'article 7 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie invalidité » est modifié comme suit :

« Article 7

Garantie invalidité

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

2. Montant de la garantie

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

- invalidité de 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % tels que déterminés par la sécurité sociale :

- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Le montant de la rente complémentaire ne pourra en aucun cas dépasser celui qu'aurait perçu un invalide en 2e catégorie ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :

- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel, des autres ressources que le participant perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations du Pôle emploi, pension de retraite) et du régime prévoyance ne peut entraîner une indemnisation supérieure à 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Les rentes sont versées sous forme de mensualités à terme échu. »

Dispositions générales

Article 7

En vigueur étendu

Les paragraphes 3, 4 et 5 de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Dispositions générales » sont modifiés comme suit :

« Article 8

Dispositions générales

3. Définition du conjoint, du partenaire lié par un Pacs et du concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif.

On entend par partenaire lié par un Pacs la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie, ou ;

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou ;

- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Enfants à charge. - Définition

Pour l'application des garanties décès (double effet) et rente éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'au 25e anniversaire pendant la durée :

- de l'apprentissage ou des études ;

- de l'inscription au Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré,

- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5. Terme des garanties

Indépendamment du dispositif de portabilité des droits de prévoyance complémentaire du régime de prévoyance, en cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la couverture du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continuent à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de disparition de l'entreprise adhérente, les participants en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur terme (reprise du travail, retraite ou décès), y compris les revalorisations tant que le présent accord est en vigueur. »

Taux de cotisation

Article 8

En vigueur étendu

Les taux de cotisation définis à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009 (Journal officiel du 18 juillet 2009), restent inchangés.

Effet de l'avenant

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010,

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'une ou des parties, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

La confédération française de la photographie (CFP) prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération française de la photographie,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération commerce, distribution et services CGT,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 2

En vigueur étendu

Un article 8 bis « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est inséré dans le régime de prévoyance prévu par l'accord du 5 décembre 2002. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 8 bis

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le personnel non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

- article 3 ' Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie ' ;

- article 4 ' Garantie rente éducation ' ;

- article 5 ' Garantie rente de conjoint ' ;

- article 6 ' Garantie incapacité de travail ' ;

- article 7 ' Garantie invalidité '.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2010.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation par les salariés actifs et par les employeurs dans le cadre de la cotisation fixée à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009 (Journal officiel du 18 juillet 2009).

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er janvier 2010) est prévue.A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés à l'article 10 de l'accord du 5 décembre 2002 établiront un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

Cotisations du régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Les taux de cotisation définis à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009 (Journal officiel du 18 juillet 2009), restent inchangés.

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FS CFDT.

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositifs mis en place par l'avenant formation professionnelle du 3 septembre 2007 et après avoir consulté la CPNE-FP des professions de la photographie qui a proposé des ajustements nécessaires après deux années d'application, les parties signataires conviennent de la nécessité de modifier les thèmes du DIF prioritaire et de fixer un plafond pour le coût horaire.

Le présent avenant a pour objet de modifier les thèmes prioritaires du DIF et de fixer un coût horaire maximum.

Thèmes du DIF prioritaire

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.2 « Mise en œuvre » est modifié comme suit dans la définition des thèmes prioritaires :

« Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions relevant des domaines suivants :

- prise de vue numérique ;

- post-production et maîtrise des logiciels de retouche d'images ;

- langue étrangère appliquée à la photographie professionnelle ;

- création, gestion et utilisation des sites internet ;

- vente et marketing.

Il est convenu que toutes les autres dispositions de l'article 7.2 demeurent inchangées.

Fixation du coût horaire maximal

Article 2

En vigueur étendu

La prise en charge financière du DIF prioritaire par l'OPCA de branche s'effectue dans la limite de 40 € par heure de formation sauf pour les formations en langue étrangère appliquée à la photographie professionnelle dont le coût horaire est fixé à 20 €.

La CPNE-FP est chargée du suivi de l'application du présent avenant et se réunira avec l'OPCA de branche pour examiner le bilan annuel du DIF prioritaire et, le cas échéant, proposer des modifications.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012

En vigueur non étendu

Paris, le 17 octobre 2012.

La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

L'accord relatif aux frais de santé dans la branche des professions de la photographie, a été signé le 5 septembre 2012, par la CFP, d'une part, et par la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, la fédération des services CFDT et la CFTC, d'autre part.

Notre organisation, la fédération des employés et cadres CGT-FO vous notifie son adhésion ainsi qu'aux trois autres signataires.

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

Le secrétaire fédéral.

Le secrétaire du commerce.

Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 1er octobre 2013.

La fédération UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale étendue des professions de la photographie du 31 mars 2000, (idcc n° 2162) ainsi qu'à tous ses avenants et accords spécifiques.

La fédération UNSA spectacle et communication adhère également à la nouvelle convention du 13 février 2013, non encore étendue.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La CFP,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT ; L'UNSA spectacle,

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 5 septembre 2012 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle.

Obligation de l'employeur de mettre en place un régime complémentaire frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle sont tenues de garantir à leur personnel la couverture minimale définie à l'article 7 du présent accord. Pour ce faire, elles peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme habilité de leur choix. En effet, afin de préserver la liberté des entreprises de la branche, tout particulièrement lorsqu'elles disposent déjà d'un régime reconnaissant des droits équivalents au profit de leurs salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé de ne pas désigner d'organisme assureur auquel les entreprises seraient contraintes d'adhérer.

Pour autant, les parties ont souhaité accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse au regard des niveaux de garanties et de cotisations conventionnellement imposés. C'est dans ce cadre qu'elles ont négocié un contrat d'assurance visant à satisfaire au mieux les intérêts de la branche professionnelle.

Affiliation obligatoire du salarié

Article 3

En vigueur étendu

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau de l'annexe.

Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du contrat collectif de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise, afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat collectif.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le contrat collectif de l'entreprise.

Cas dérogatoires

Article 4

En vigueur étendu

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du contrat collectif de l'entreprise, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (couverture maladie universelle complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 de ce même code et salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne

peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) ;

- à condition de le justifier chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants :

- dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;

- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

- régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;

- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

L'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé. Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation à la garantie frais de santé de l'entreprise. Dans ce cas, leur affiliation prend effet immédiatement. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et de s'affilier à la garantie frais de santé de l'entreprise lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés peuvent opter facultativement pour l'extension des garanties à leurs ayants droit. Les cotisations afférentes à cette extension sont entièrement à la charge du salarié. Les cotisations ainsi que les conditions et modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance.

Caractère responsable du contrat

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat de l'organisme assureur recommandé respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable, et notamment les dispositions concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004 ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale) ;

- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;

- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable ;

- le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat de l'organisme assureur recommandé en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

A ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

a) 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

b) 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge minimale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et les médicaments dont le service médical rendu n'a pas été classé comme majeur ou important) ;

c) 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoire prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

d) Le ticket modérateur pour les actes de prévention « détartrage » et « vaccins » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux conditions fixées par cet arrêté.

e) Les dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux points a à c ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

- conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, la majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale devenu L. 1111-14 du code de la santé publique (refus du droit d'accès au dossier médical personnel quand il sera instauré) ;

- conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors protocole de soins), et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes cliniques et techniques ;

- la participation forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;

- les franchises médicales, définies à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

Garanties

Article 7

En vigueur étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe au présent accord.

Les garanties « maternité » prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant de la salariée (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité de la salariée est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Limites des garanties. - Exclusions

Article 8

En vigueur étendu

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;

- au titre de la législation sur les pensions militaires ;

- au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;

- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique ;

- au titre de la garantie parodontologie, pour les frais inhérents à des actes d'éducation à l'hygiène buccale ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié, prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de participation, prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant (1) du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximal d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

(1) Montant minimal non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garanties souscrite.

Plafond des remboursements

Article 9

En vigueur étendu

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à la charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Financement du contrat collectif dans l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime prestations " en nature " frais de santé

Régime de base	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PMSS	1,12 % du PMSS	0,60 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PMSS	0,76 % du PMSS	0,42 % du PMSS

Loi Évin	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PMSS	0,60 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PMSS	0,42 % du PMSS

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PMSS	0,91 % du PMSS
Enfant	0,13 % du PMSS	0,25 % du PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

Maintien de la complémentaire frais de santé par l'organisme assureur recommandé et suspensions du contrat de travail de l'assuré

Article 11

En vigueur étendu

a) Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations salariales et patronales seront maintenus dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;

- un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;

- l'exercice du droit de grève ;

- un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif.

Et, en tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander à titre individuel auprès de l'organisme assureur à continuer de bénéficier du régime complémentaire frais de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel obligatoire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié. Celui-ci doit verser directement sa cotisation à l'organisme assureur.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime facultatif due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé ;

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire frais de santé, le droit à garanties reprend dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Portabilité des droits

Article 12

En vigueur étendu

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, *sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du*

code de la sécurité sociale. (1)

Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. (2)

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale), définies à l'article 13.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Mots « sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale » exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (arrêté du 31 juillet 2015, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (arrêté du 31 juillet 2015, art. 1er).

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Article 13

En vigueur étendu

Le régime complémentaire frais de santé est administré par la commission paritaire de suivi.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire de suivi pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Un rapport intermédiaire avant la réunion annuelle de présentation des comptes sera communiqué à la commission paritaire de suivi au 1er octobre de chaque année.

Organisme assureur recommandé

Article 14

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé pour assurer la couverture des frais de santé est :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R.

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

Article 15

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 9 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme recommandé sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation d'évolution du régime.

Cessation des garanties. - Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 16

En vigueur étendu

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (art. 13 du présent régime), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), une garantie frais de santé est proposée sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme recommandé dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail. (1)

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Les anciens salariés visés par l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par le dispositif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité. (2)

Les tarifs applicables pour les garanties visées par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés

actifs.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, la demande visée à cet alinéa pouvant être effectuée auprès de tout organisme choisi.
(ARRÊTÉ du 31 juillet 2015-art. 1)
(2) Alinéas étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
(ARRÊTÉ du 31 juillet 2015 - art. 1)

Effet

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;

- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Extension. - Publicité

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord est édité en dix exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Garanties à effet du 1er janvier 2016

Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR	
Chambre particulière		70 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		40 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		100 % BR	

Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins antigrippe	100 % des frais réels
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile
Sevrage tabagique	Crédit de 75 euros par année civile
Contraception prescrite	Crédit de 50 euros par année civile
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	100 % BR + 500 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses	125 % BR + Crédit de 150 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer	RSS + 400 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques	RSS + 750 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	300 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 200 euros par année civile	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 70 euros
Monture enfant	RSS + 50 euros
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 €

2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	80 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	80 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	80 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	110 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	75 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	75 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	75 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	75 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	75 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 €

AUTRES GARANTIES

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	RSS + 300 euros limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	200 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		

-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % BR

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
		Conventionné	**Non conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		50 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR	
Chambre particulière		10 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		10 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		50 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR	
Auxiliaires médicaux		50 % BR	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 100 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		Néant	
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins antigrippe		Néant	

Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile
Sevrage tabagique	Crédit de 20 euros par année civile
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	50 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses	50 % BR + Crédit de 50 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer	100 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	100 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	100 % BR	
Orthodontie	50 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 50 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 50 euros par année civile	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	30 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	30 €

2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	30 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	20 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	30 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 €

AUTRES GARANTIES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	50 % BR	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant	

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		20 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		50 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		Néant	
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins antigrippe		Néant	
Autres vaccins		Crédit de 30 euros par année civile	
Sevrage tabagique		Crédit de 30 euros par année civile	
Contraception prescrite		Néant	
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives		100 euros limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie & autres prothèses		100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer		150 euros limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques		50 euros limité à 1 acte par année civile	

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	150 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	150 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 75 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 200 euros par année civile	

Implants dentaires (3)	Néant
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année civile

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	40 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 €

2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	40 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 €

AUTRES GARANTIES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	50 euros limité à un acte par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant	

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA spectacle.

Préambule

En vigueur non étendu

Après avoir constaté :

- que les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances en matière de législation sociale et de droit de la formation professionnelle ;

- que la branche manque d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des emplois et des besoins en formation ;

- que le secteur est composé majoritairement de petites entreprises et que les entreprises et les salariés de ces secteurs ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis ;

- que le secteur connaît et va connaître de profonds bouleversements provoqués par l'utilisation des nouvelles technologies ayant un impact structurel fort sur les emplois et les qualifications ;

- que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux interlocuteurs sociaux de mieux anticiper les besoins et limiter les impacts des changements structurels en termes d'emploi ;

- que les frais liés au dialogue social doivent être supportés par toutes les entreprises et pas seulement par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

les parties signataires sont convenues qu'un financement est indispensable, dans le secteur des professions de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés dans le présent accord.

Cet accord a pour but de déterminer les modalités de la contribution spécifique à la charge de toutes les entreprises de la branche pour financer le dialogue social.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, annule et remplace l'accord du 12 juin 2007 pour le développement du dialogue social dans les entreprises de la photographie.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle.

Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Le montant minimum versé annuellement par toutes les entreprises est fixé à 5 fois le minimum garanti.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire des partenaires des professions de la photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

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

- 34 % pour l'A4PAN, association créée pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

- 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le montant alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, sera égal au montant alloué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La part des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche est répartie de manière égale entre elles, étant précisé que, dans le cas où une confédération serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, fédération…), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'A4PAN.

Objectifs et utilisation des fonds

Article 3

En vigueur non étendu

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions existantes ou à venir (paritaires, CPNE-FP…) ;

- favoriser la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche notamment ceux issus des petites entreprises dans la limite de trois représentants par organisation représentative dont un permanent ;

- développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles dans la branche photo ;

- constituer paritairement des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;

- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance du secteur ;

- apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emplois dans la branche et l'orientation des jeunes notamment par l'information appropriée et le développement des relations de la branche avec les écoles et les centres de formation ;

- s'adjoindre, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Collecte et gestion du dispositif

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions prévues à l'article 2 sont collectées par un organisme habilité choisi par les organisations signataires.

Les modalités de la collecte seront définies dans la convention signée entre cet organisme et l'A4PAN, dont le siège est situé au 205, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déduction faite des frais de collecte, des sommes collectées à l'association A4PAN, qui assure notamment la répartition des sommes entre les bénéficiaires du présent accord.

Durée. - Notification. - Publicité

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée.

Extension et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro de dépôt délivré par la DIRECCTE.

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNP ; GNPP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA spectacle.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime frais de santé tel que défini à l'accord du 20 décembre 2013 avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Les annexes de l'accord collectif de travail applicable pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie sont modifiées en conséquence.

Les prestations, figurant en annexe du présent avenant, sont définies conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

Financement du régime

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 10 de l'accord collectif de travail du 20 décembre 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime prestations " en nature " frais de santé

Régime de base	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PMSS	1,12 % du PMSS	0,60 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PMSS	0,76 % du PMSS	0,42 % du PMSS

Loi Évin	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PMSS	0,60 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PMSS	0,42 % du PMSS

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PMSS	0,91 % du PMSS
Enfant	0,13 % du PMSS	0,25 % du PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime. »

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Garanties à effet du 1er janvier 2016

Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR	
Chambre particulière		70 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		40 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Non adhérent CAS :	130 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins antigrippe		100 % des frais réels	
Autres vaccins		Crédit de 20 euros par année civile	
Sevrage tabagique		Crédit de 75 euros par année civile	
Contraception prescrite		Crédit de 50 euros par année civile	
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives		100 % BR + 500 euros limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie & autres prothèses		125 % BR + Crédit de 150 euros par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer		RSS + 400 euros limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques		RSS + 750 euros limité à 1 acte par année civile	

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	300 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 200 euros par année civile	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 70 euros
Monture enfant	RSS + 50 euros
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	80 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	80 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	80 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	110 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	75 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	75 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	75 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	75 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 €

2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	75 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 €

AUTRES GARANTIES

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	RSS + 300 euros limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	200 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % BR	

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		50 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		10 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		10 euros par jour	
Transport remboursé SS			

Transport		50 % BR
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR
Auxiliaires médicaux		50 % BR
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 100 euros par œil et par année civile
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie		Néant
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins antigrippe		Néant
Autres vaccins		Crédit de 20 euros par année civile
Sevrage tabagique		Crédit de 20 euros par année civile
Contraception prescrite		Néant
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives		50 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses		50 % BR + Crédit de 50 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer		100 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques		50 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	100 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	100 % BR	
Orthodontie	50 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 50 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 50 euros par année civile	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant

Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	30 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	30 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	30 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	20 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	30 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 €

AUTRES GARANTIES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	50 % BR	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	

Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006	
-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

Nature des frais		**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
		Conventionné	**Non conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		20 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		50 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 200 euros par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		Néant	
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins antigrippe		Néant	

Autres vaccins	Crédit de 30 euros par année civile
Sevrage tabagique	Crédit de 30 euros par année civile
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	100 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer	150 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	150 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	150 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 75 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 200 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année civile	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

-Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 €

2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	40 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MULTIFOCAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de-8 à + 8	40 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 €

AUTRES GARANTIES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	50 euros limité à un acte par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		

-Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans -Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; -Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans -Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR-RSS)

Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNP ; GNPP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA spectacle.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

La suppression de la contribution obligatoire de 0,9 % au titre du plan de formation et la ré-internalisation de la gestion de leur plan de formation par les plus grandes entreprises ont particulièrement réduit les ressources disponibles des OPCA, qui engagent en année N les contributions à percevoir en année N + 1. Or, le FORCO a historiquement eu une gestion dynamique des fonds de formation et a toujours privilégié le développement de la formation des salariés, plutôt que la constitution de réserves, laissant ainsi à disposition des entreprises des fonds qui auraient dû être mutualisés, et ce d'autant plus que les frais de gestion prélevés sur ces fonds ne suffisaient pas à garantir le financement de la structure.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie, quel que soit leur effectif.

Désignation de l'OPCA

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord désignent le FORCO en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Contribution exceptionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,07 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015.

Cette contribution exceptionnelle, applicable uniquement en 2016, s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affecté au redressement de la situation financière du FORCO.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNP
Organisations de salariés	FS CFDT UNSA spectacle

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Taux de cotisation

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

Taux de cotisation

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

a) Personnel non cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,40 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour le salarié).

A compter du 1er janvier 2017, ce taux de 0,80 % TA/ TB sera appelé à hauteur de 80 % (hors cotisation OCIRP). Soit 0,68 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,35 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TA/ TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,14	0,14	0,00	0,00	0,14	0,14
Incapacité	0,00	0,00	0,22	0,22	0,22	0,22
Invalidité IPP	0,03	0,03	0,05	0,05	0,08	0,08
Total (hors OCIRP)	0,17	0,17	0,27	0,27	0,44	0,44
OCIRP - Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
OCIRP - Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,35	0,35	0,33	0,33	0,68	0,68

b) Personnel cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur du 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

A compter du 1er janvier 2017, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 12 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,42 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,10 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,32 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garanties	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,45	0,01	0,00	0,04	0,45	0,05
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,04	0,57	0,06
Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors OCIRP)	1,21	0,03	0,00	0,10	1,21	0,13
OCIRP - rente éducation	0,21	0,05	-	0,16	0,21	0,21
OCIRP - rente de conjoint	0,08	0,02	-	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,10	0,00	0,32	1,50	0,42

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

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux, et à minima, la suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

(1) Ligne exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)
(2) Mot exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant sera déposé, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	FNP
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT UNSA spectacle

Préambule

En vigueur étendu

La diversité des métiers de la photographie induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le temps de travail de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire.

En effet, nombre d'entreprises de la photographie doivent, quel que soit leur métier, faire face à une forte saisonnalité, liée aux variations de la demande de la clientèle, qui augmente notamment pendant les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui touchent toutes les entreprises, posent des problèmes de gestion du personnel qui, en l'absence de mesures adéquates, peuvent favoriser l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Plus de 95 % des entreprises de la branche ayant de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulation spécifique à ces dernières ; le présent accord ayant essentiellement vocation à s'appliquer à cette typologie d'entreprise.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permettra de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées aux objectifs de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels engagés à temps plein et dont la durée du travail est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés « non CDI », le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent accord.

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif.

Temps de travail effectif

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

4.2. Temps de pause

En plus du temps de repas mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un temps de pause de 10 minutes par jour. Ce temps de pause, pendant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations, est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible.

4.3. Temps de repas

L'article L. 3121-16 du code du travail prévoit une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que la journée de travail atteint une durée de 6 heures. Cette pause est portée à une heure et pourra être réduite à 1 demi-heure minimum lorsque l'organisation du travail le nécessite.

4.4. Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, sans que ce temps soit considéré comme du temps de travail effectif. Cette dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord donnant alors lieu à des compensations définies par accord d'entreprise.

Période de référence

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite « de référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une autre période de 12 mois consécutifs.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans le mois qui suit la fin de chaque période de référence.

Ce bilan contient au minimum les informations suivantes :

- le calendrier indicatif de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;

- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;

- le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;

- le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Horaires de travail

Article 6

En vigueur étendu

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire hebdomadaire collectif ne peut être :

- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;

- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Calendrier indicatif

Article 7

En vigueur étendu

Un calendrier indicatif des variations d'horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant sa communication aux salariés, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Article 8

En vigueur étendu

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l'accord du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

Heures supplémentaires

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

9.2. Décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- *à la fin de la période de référence* (1), les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence *retenue par l'entreprise* (2) ;

- si la période de référence est complète, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures.

9.3. Majoration des heures supplémentaires

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures effectivement travaillées par collaborateur est réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles intervient le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet de repos compensateur de remplacement en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable au sein de l'entreprise concernée ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos devra être pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

(1) Les termes « à la fin de la période de référence » sont étendus sous réserve qu'ils soient entendus comme visant l'hypothèse d'une période de référence incomplète mentionnée à l'article 12 de l'accord.
(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1)
(2) Les termes « retenue par l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'unicité de la période de référence prévue par le 1° de l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1)

Lissage du salaire

Article 10

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13e mois, prime de vacances, etc.) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Absences en cours de période de référence

Article 11

En vigueur étendu

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation précisant que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires d'un salarié malade en période haute de modulation doit être réduit à hauteur de la durée moyenne de modulation (Cass.soc., 13 juillet 2010, n° 08-44550).
(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1)

Embauches et départs en cours de période de référence

Article 12

En vigueur étendu

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu'en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fait du lissage des salaires sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Durée

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de la photographie.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Révision

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie légalement autorisée à demander la révision de l'accord devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNP
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT UNSA spectacle

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, Journal officiel du 19 juillet 2003).

Taux de cotisation

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

Taux de cotisation

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

A. - Personnel non cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,40 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour le salarié).

À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 0,80 % TA/ TB sera appelé à hauteur de 90 % (hors rente éducation et rente de conjoint). Soit 0,74 % TA/ TB (répartie à hauteur du 0,38 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,36 % TA/ TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16	0,16
Incapacité	0,00	0,00	0,25	0,25	0,25	0,25
Invalidité IPP	0,04	0,04	0,05	0,05	0,09	0,09
Total (hors Rentes)	0,20	0,20	0,30	0,30	0,5	0,5
Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,38	0,38	0,36	0,36	0,74	0,74

B. - Personnel cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur du 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 13,5 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,44 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,11 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,45	0,02	0,00	0,04	0,45	0,06
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,05	0,57	0,07
Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors rente éducation et rente de conjoint)	1,21	0,04	0,00	0,11	1,21	0,15
Rente éducation	0,21	0,05	-	0,16	0,21	0,21
Rente de conjoint	0,08	0,02	-	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,11	0,00	0,33	1,50	0,44

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

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

En cas de dégradation des comptes des résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux correspondant a minima à la suppression du taux d'appel.

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FNP,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA spectacle,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Rôle de la branche

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article 24 de la loi travail du 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2. De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

3. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application prévue au titre VI du livre Ier de la 4e partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail et sous réserve que l'article L. 2241-3 du code du travail soit entendu comme étant l'article L. 2241-11 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

CPPNI entreprises de la photographie (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

Article 3

En vigueur étendu

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation (partie I, chapitre V) qui se trouve abolie par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au plan national* (1) dans la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives au plan national dans la branche professionnelle, cette commission paritaire aura pour mission :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;

- d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

- d'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Concernant la mission d'interprétation, la CPPNI pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la CPPNI.

Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention. À cet effet, la CPPNI est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder 30 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

À défaut d'unanimité, l'avis de la CPPNI est soumis aux règles de conclusion des accords.

La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante et seront notifiés sous 8 jours aux parties intéressées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective nationale des professions de la photographie sauf lorsque la convention ou accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes pour les quatre thèmes qui suivent (2) :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ; (2)

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; (2)

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ; (2)

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres. (2)

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. (2)

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)
(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 9 juillet 2019 - art. 1)

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent…) ;

- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;

- les congés (congés payés et autres congés) ;

- le compte épargne-temps (CET).

4.2. Diligence de transmission

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte. Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

4.3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse visible sur le site internet de la www.fnp-photo.fr. Au jour de la signature, l'adresse électronique est : secretariatfnp@orange.fr

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront tous destinataires simultanément de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

Conditions d'application de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Il est convenu que la commission se réunira :
- au moins 3 fois par an, sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, ainsi que de celles dont la périodicité légale est supérieure à 1 an ;
- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FNP,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA spectacle ; FEC FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), décident de faire évoluer l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective nationale des professions de la photographie sauf lorsque la convention ou accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes pour les quatre thèmes qui suivent :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupement national de la photographie professionnelle ; Fédération du négoce photo ; Groupement des entreprises de la photographie rapide.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ;

Salaires

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés dans les entreprises relevant de la CCN des professions de la photographie.

Article 1er

Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la CCN des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante avec effet rétroactif au 1er juillet 2005.

EMPLOYE	SALAIRES (en euros)	MAITRISE	SALAIRES (en euros)	CADRES	SALAIRES (en euros)
150	1 218	220	1 652	320	2 403
155	1 235	230	1 727	370	2 778

160	1 242	250	1 877	450	3 379
165	1 251	275	2 065		
175	1 314				
185	1 389				
195	1 464				
210	1 577				

Note : la base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2

Prime d'ancienneté

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur du point fixée à 7,51 soit 5 pour tous les coefficients. Note : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Article 3

Calendrier 2006

Il est convenu que les partenaires sociaux se réuniront au début du 2e trimestre 2006 afin d'examiner la situation des salaires minima mensuels au vu du rapport de branche et de l'évolution du coût de la vie.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la photographie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la convention collective nationale des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante, avec effet rétroactif au 1er juillet 2007.

(En euros.)

EMPLOYÉ	SALAIRE	MAÎTRISE	SALAIRE	CADRE	SALAIRE
150	1 281, 87	220	1 704, 88	320	2 479, 82
155	1 299, 27	230	1 782, 37	370	2 867, 30
160	1 306, 88	250	1 937, 36	450	3 487, 25
165	1 315, 71	275	2 131, 10		
175	1 364, 19				
185	1 433, 65				
195	1 511, 14				
210	1 627, 38				
Note : la base est la durée légale du travail, soit 151, 67 heures.					

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la photographie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés dans les entreprises relevant de la convention collective

nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels tels que prévus à l'article 26 de la convention collective nationale des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante avec effet rétroactif au 1er mai 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE (151, 67 h par mois)
150	1 321, 84
155	1 339, 78
160	1 347, 64
165	1 356, 74
175	1 384, 65
185	1 455, 15
195	1 533, 81
210	1 651, 79
220	1 730, 45
230	1 809, 11
250	1 966, 42
275	2 163, 07
320	2 517, 02
370	2 910, 31
450	3 539, 56

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la photographie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 9 décembre 2009 sont les suivants.

(En euros.)

Employé	Salaire	Maîtrise	Salaire	Cadre	Salaire
150	1 357	220	1 750	320	2 550
155	1 375	230	1 830	350	2 750
165	1 395	250	1 995	370	2 950
175	1 405	270	2 090	410	3 290
185	1 470	275	2 190	450	3 595
195	1 555				
205	1 590				
210	1 675				

N.B. - La base est la durée légale du travail soit 151,67 heures.

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 5,39 € pour tous les coefficients.

N.B. - La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 9 décembre 2009 sont les suivants :

(En euros.)

Employé	Salaire	Maîtrise	Salaire	Cadre	Salaire
150	1 410	220	1 787	320	2 650
155	1 428	230	1 869	350	2 809
165	1 450	250	2 037	370	3 013
175	1 475	270	2 134	410	3 361
185	1 500	275	2 237	450	3 672
195	1 588				
205	1 624				
210	1 710				
Note : la base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.					

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations, dès lors qu'un salaire de la grille serait d'un montant égal ou inférieur au Smic. Cette réunion aura lieu dans le mois qui suit cette augmentation ou, à défaut, dans les meilleurs délais si cette augmentation a lieu pendant les congés d'été.

Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	CFP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA spectacle.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 2 avril 2014 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire minimum

Employés	150	1 452
	155	1 460
	165	1 470
	175	1 488
	185	1 513
	195	1 602
	205	1 639
	210	1 725
Maîtrise	220	1 803
	230	1 886
	250	2 055
	270	2 153
	275	2 257
Cadres	320	2 674
	350	2 834
	370	3 040
	410	3 391
	450	3 705

NB. - La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FNP ; GNPP.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA spectacle.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 2 juillet 2015 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 467
	155	1 475
	165	1 485
	175	1 503
	185	1 525
	195	1 615
	205	1 652
	210	1 739
Maîtrise	220	1 817
	230	1 901
	250	2 071
	270	2 170
	275	2 275
Cadre	320	2 695
	350	2 857
	370	3 064
	410	3 418
	450	3 735

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FNP
Organisations de salariés	CFE-CGC UNSA FS CFDT

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 7 mars 2017 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 481
	155	1 490
	165	1 500
	175	1 519
	185	1 541
	195	1 632
	205	1 669
	210	1 757
Maîtrise	220	1 836
	230	1 921
	250	2 092
	270	2 192
	275	2 298
Cadre	320	2 722
	350	2 886
	370	3 095
	410	3 453
	450	3 773

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018

Signataires	
Organisations patronales	FNP,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FNP,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA spectacle,

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Salaires minima mensuels

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérente aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Accord national professionnel sur la formation professionnelle.

Signataires	
Organisations patronales	Groupement national de la photographie professionnelle ; Syndicat des exploitants de minilabs ; Fédération du négoce photo.
Organisations de salariés	Fédération de la chimie F.O. ; Fédération des employés et cadres F.O. ; Fédération des services C.F.D.T. ; C.G.C.-F.N.E.C.S. ; Fédération des services C.G.T.

Adhésion au Forco.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. relevant du secteur du commerce et de la distribution.

Cette décision entraîne l'adhésion du G.N.P.P., du S.E.M. et de la F.N.P. en qualité de membres actifs à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de la photographie professionnelle rattachée au groupe technique paritaire de l'équipement de la personne.

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la photographie professionnelle sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Il s'agit des entreprises exerçant les activités principales suivantes :

- studio de photographie, 8706 ;

- commerce de détail de photographie (photo-vidéo), 6444 ;

- laboratoire photographique, 5409 ;

- minilab, 5409 ou 6444.

(Le minilab se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale à la fois la commercialisation d'images photographiques impliquant leur production en tout ou partie sur place et la vente au détail de produits photographiques consommables.(

Elle ne s'applique pas aux laboratoires de façonnage. et aux commerces d'optique.

(Les laboratoires de façonnage sont des laboratoires industriels qui assurent le développement et le tirage en grand nombre de films de particuliers. Ils effectuent la collecte des pellicules et la remise des travaux auprès des commerçants, et n'ont pas de contact avec le client final.)

Ressources de la section.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 22 août 2003 BOCC 2003-43 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application, dont le versement au FORCO est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

- pour les entreprises employant au minimum 10 salariés :

- la totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes, conformément aux dispositions de l'article 20.12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail, et conformément aux dispositions de l'article 70.3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation ;

- pour les entreprises employant moins de 10 salariés :

- une contribution de 0,30 % du montant de la masse salariale, due au titre du plan de formation de l'entreprise ;

- la totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

NOTA : Arrêté du 12 décembre 2003 art. 1 : le sixième alinéa de l'article unique (ressources de la section est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

Destination des fonds.

Article 4

En vigueur étendu

Les sommes versées à l'article 3 sont versées à la section des professions de la photographie.

NOTA : Arrêté du 13 octobre 1995 art. 1 : l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Engagement de négociation.

Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 novembre 1995 :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage ;

- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'alternance ;

- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;

- pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ce en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Création d'une C.P.N.E. - F.P.

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Durée de l'accord.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle avant l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de la signature du présent accord.

Application.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans des conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le G.N.P.P., le S.E.M. et la F.N.P. adresseront leur demande d'adhésion au Forco, en qualité de membres actifs, après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 20 juin 1995

Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les parties contractantes décident de créer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la photographie désignée ci-après C.P.N.E. - F.P.

Composition.

Article 1er

En vigueur non étendu

Un représentant titulaire et son suppléant, pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national.

Un nombre égal de représentants titulaires et leurs suppléants, pour les organisations d'employeurs représentatives de la branche.

Il appartient à chaque collège de désigner ses représentants à la commission.

Les membres de la commission sont désignés pour deux ans.

Bureau.

Article 2

En vigueur non étendu

Tous les deux ans, la commission choisit, parmi ses membres, sur proposition de chacun des collèges, un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis dans le même collège. Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont choisis dans l'autre collège.

Le président et le secrétaire représentent la commission dans les actes de la vie civile.

Le président et le secrétaire assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le collège employeur assure la charge matérielle de la correspondance.

Le président et le secrétaire préparent les ordres du jour des séances et rendent compte annuellement des activités de la commission.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés.

Réunion.

Article 3

En vigueur non étendu

La commission se réunit au moins deux fois par an (en dehors de la période estivale).

Les décisions sont prises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés.

La présence de 80 % des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.

En l'absence du titulaire, le suppléant le remplace.

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

Règlement intérieur.

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

Le règlement intérieur précisera le montant du budget de fonctionnement, ses modalités de fonctionnement et la prise en charge financière de ses représentants.

Les parties signataires conviennent de demander auprès de l'O.P.C.A. de branche l'attribution d'une subvention de fonctionnement.

Missions.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission a pour missions :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour différents niveaux de qualification ;

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

La commission examinera les points suivants :

- l'étude pour la création des diplômes et des titres définis par la commission à la demande de la profession ;

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère de l'artisanat et du ministère du commerce ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional et les conseillers d'enseignement technologique sur missions spécifiques ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 20-10 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenu, objectifs, validation) menée dans la profession ;

- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 du présent accord. Elles doivent, en outre, assurer les missions définies aux articles 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10 et 31-15 du présent accord.

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

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

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

Durée de l'accord, dénonciation et révision.

Article 6

En vigueur non étendu

L'accord concernant la commission est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la convention collective de la photographie.

FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 23 décembre 1997

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement national de la photographie professionnelle ;
Organisations de salariés	Le syndicat des exploitants de Minilabs ; La fédération du négoce photo, Les organisations syndicales représentatives des salariés, signataires du présent accord, il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier Durée de l'accord.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans et s'appliquera du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1999, conformément à l'article L. 132-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'engager des négociations sur les dispositions du présent accord, sur la formation des jeunes en apprentissage et en insertion et sur des mesures spécifiques en faveur des PME dans le domaine de la formation, avant l'expiration du terme fixé à l'alinéa précédent.

TITRE II Ressources de la section.

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord national professionnel du 20 juin 1995 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :(1)

NOTA : Arrêté du 20 avril 1998 art. 1 : Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'art L. 952-2 du code du travail.

TITRE III Le capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Et ce conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord professionnel du 20 juin 1995 et à celle de l'article 40-12 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par son avenant du 5 juillet 1994, les parties signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation suivantes.

En vigueur étendu

Article 1er

Public prioritaire

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :

- les salariés de niveaux V et inférieur ;

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;

- les salariés dont l'emploi est en évolution ou amené à disparaître du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;

- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus (cadres ou agents de maîtrise).

En vigueur étendu

Article 2

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles peuvent aussi faire partie d'un itinéraire qualifiant permettant d'évoluer dans la grille de classification (CCN ou accord d'entreprise).

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 39 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation qui ne peut être inférieur à une journée, sous réserve que les modules soient répartis sur les plans de formation de l'entreprise au titre des années 1998 et 1999.

La durée maximale est fixée à 400 heures à l'exception des formations ouvertes aux salariés ayant la volonté de suivre une formation diplômante reconnue par la profession.

La planification des formations sera faite de manière à permettre aux temps partiels d'y participer.

En vigueur étendu

Article 3

Condition d'ancienneté

Compte tenu de la nature des publics prioritaires auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à deux ans de présence dans l'entreprise, sans que soit prise en compte, pour le calcul de cette ancienneté la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation.

En vigueur étendu

Article 4

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivie au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 5

Procédure

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du FORCO une demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé, afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation, peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de deux salariés.

En fonction de la réponse des instances compétentes du FORCO, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié son accord ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital de temps de formation.

Les salariés dont la formation a été différée pour des raisons d'absence simultanée ou pour des raisons de financement sont prioritaires en cas de renouvellement de la demande.

En vigueur étendu

Article 6

Information

L'information aux salariés de la mise en place et du principe de fonctionnement du capital de temps de formation est obligatoire.

Une information spécifique sera faite dans le cadre des consultations annuelles sur la formation aux institutions représentatives du personnel.

Annuellement, l'entreprise informera les salariés du bilan des actions réalisées dans le cadre du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 7

Co-investissement

Le salarié bénéficiaire d'actions de formation conduites en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser avec son consentement une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

NOTA : Arrêté du 20 avril 1998 art. 1 : L'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'art L. 932-1 du code du travail.

En vigueur étendu

Article 8

Issue de la formation

A la fin de l'action de formation, dans le cadre du capital de temps de formation, le salarié recevra une attestation de participation, elle précisera l'intitulé du stage et ses objectifs, certifiera qu'il a suivi avec assiduité et qu'il a satisfait aux épreuves éventuelles au terme de ladite formation.

En vigueur étendu

Article 9

Reconnaissance de la formation

Dans la mesure où le salarié a satisfait aux épreuves prévues à l'issu d'un parcours qualifiant, l'employeur examinera, à compétence égale, en priorité la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications, si celui-ci est disponible dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié aura acquis une formation professionnelle diplômante ou qualifiante, avec réalisation partielle hors de son temps de travail et si l'intéressé n'a pas pu bénéficier, dans un délai d'un an, de la priorité qui lui était ouverte, l'entreprise s'emploiera en tout état de cause à prendre en compte les efforts qu'il a accomplis (par prise en compte des efforts accomplis, il convient d'entendre des éléments tels que prime, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonction...).

En vigueur étendu

Article 10

Financement

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales et légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent au FORCO une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Afin d'assurer le développement du recours au capital de temps de formation, le groupe technique paritaire du FORCO peut éventuellement affecter annuellement un montant de ses fonds mutualisés au financement de tout ou partie de la prise en charge au titre de la contribution du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 11

Information des instances paritaires

Le FORCO communiquera aux membres du groupe technique paritaire la liste des actions de formation réalisées et financées au titre du capital de temps de formation pour l'année passée.

Les membres du groupe technique paritaire seront chargés d'en informer la CPNE-FP des professions de la photographie.

En vigueur étendu

Article 12

Dépôt

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 14 décembre 1999

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement national de la photographie professionnelle (GNPP), 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ; Le groupement des entreprises de la photographie rapide (GEPRA), 5 bis, rue Jacquemont, 75017 Paris,
Organisations de salariés	La CFDT, fédération des services, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

TITRE Ier : Durée de l'accord.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an et s'appliquera du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000, conformément à l'article L. 132-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'engager, selon un calendrier défini en annexe, des négociations sur les dispositions du présent accord, sur la formation des jeunes en apprentissage et en insertion et sur des mesures spécifiques en faveur des PME dans le domaine de la formation, avant l'expiration du terme fixé à l'alinéa précédent.

TITRE II : Ressources de la section.

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord national professionnel du 20 juin 1995 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

NOTA : Arrêté du 11 mai 2000 art. 1 : Le premier alinéa du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

TITRE III : Le capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Et ce conformément aux dispositions de l'article 40-12 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par son avenant du 5 juillet 1994, les parties signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation suivantes.

En vigueur étendu

Article 1er

Public prioritaire

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :

- les salariés de niveaux V et inférieur ;

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;

- les salariés dont l'emploi est en évolution ou amené à disparaître du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 5 dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;

- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus (cadres ou agents de maîtrise).

En vigueur étendu

Article 2

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles peuvent aussi faire partie d'un itinéraire qualifiant permettant d'évoluer dans la grille de classification (convention collective nationale ou accord d'entreprise).

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 39 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation qui ne peut être inférieur à une journée, sous réserve que les modules soient répartis sur le plan de formation de l'entreprise au titre de l'année 2000.

La durée maximale est fixée à 400 heures à l'exception des formations ouvertes aux salariés ayant la volonté de suivre une formation diplômante reconnue par la profession.

La planification des formations sera faite de manière à permettre aux temps partiels d'y participer.

En vigueur étendu

Article 3

Condition d'ancienneté

Compte tenu de la nature des publics prioritaires auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation, est fixée à 2 ans de présence dans l'entreprise, sans que soit prise en compte, pour le calcul de cette ancienneté, la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation.

En vigueur étendu

Article 4

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivie au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à 2 ans, calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 5

Procédure

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du FORCO une demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre 2 actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé, afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation, peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de 2 salariés.

En fonction de la réponse des instances compétentes du FORCO, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié son accord ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital de temps de formation.

Les salariés dont la formation a été différée pour des raisons d'absence simultanée ou pour des raisons de financement sont prioritaires en cas de renouvellement de la demande.

Toutes les demandes présentées au titre du capital de temps de formation de la branche de la photographie seront examinées par un groupe technique paritaire du FORCO pour validation selon les critères définis dans le présent accord.

En vigueur étendu

Article 6

Information

L'information aux salariés de la mise en place et du principe de fonctionnement du capital de temps de formation est obligatoire.

Une information spécifique sera faite dans le cadre des consultations annuelles sur la formation aux institutions représentatives du personnel.

Annuellement, l'entreprise informera les salariés du bilan des actions réalisées dans le cadre du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 7

Coïnvestissement

Le salarié bénéficiaire d'actions de formation conduites en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser avec son consentement une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et perfectionnement professionnels.

NOTA : Arrêté du 11 mai 2000 art. 1 : L'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

En vigueur étendu

Article 8

Issue de la formation

A la fin de l'action de formation, dans le cadre du capital de temps de formation, le salarié recevra une attestation de participation, elle précisera l'intitulé du stage et ses objectifs, certifiera qu'il a suivi avec assiduité et qu'il a satisfait aux épreuves éventuelles au terme de ladite formation.

En vigueur étendu

Article 9

Reconnaissance de la formation

Dans la mesure où le salarié a satisfait aux épreuves prévues à l'issu d'un parcours qualifiant, l'employeur examinera, à compétence égale, en priorité la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications, si celui-ci est disponible dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié aura acquis une formation professionnelle diplômante ou qualifiante, avec réalisation partielle hors de son temps de travail et si l'intéressé n'a pas pu bénéficier, dans un délai d'un an, de la priorité qui lui était ouverte, l'entreprise s'emploiera en tout état de cause à prendre en compte les efforts qu'il a accompli (par prise en compte des efforts accomplis, il convient d'entendre des éléments tels que prime, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonction...).

En vigueur étendu

Article 10

Financement

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales et légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent au FORCO une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé inviduel de formation.

Afin d'assurer le développement du recours au capital de temps de formation, le groupe technique paritaire du FORCO peut éventuellement affecter annuellement un montant de ses fonds mutualisés au financement de tout ou partie de la prise en charge au titre de la contribution du capital de temps de formation.

En vigueur étendu

Article 11

Information des instances paritaires

Le FORCO communiquera aux membres du groupe technique paritaire la liste des actions de formation réalisées et financées au titre du capital de temps de formation, pour l'année passée.

Les membres du groupe technique paritaire seront chargés d'en informer la CPNE-FP des professions de la photographie.

En vigueur étendu

Article 12

Dépôt

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En vigueur étendu

Calendrier des négociations

9 mars 2000 :

Réunion de négociation sur la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale de la photographie professionnelle :

- dernier délai pour échange de documents : le 17 février 2000.

4 mai 2000 :

Réunion de négociation sur la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale de la photographie professionnelle :

- dernier délai pour échange de contre-propositions : le 20 avril 2000.

14 septembre 2000 :

Réunion de négociation sur la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale de la photographie professionnelle :

- dernier délai pour échange de contre-propositions : le 4 juillet 2000.

Modification à l'avenant du 20 juin 1995 relatif à la formation professionnelle Avenant du 22 août 2003

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement national de la photographie professionnelle ; Le groupement des entreprises de la photographie rapide ; La fédération du négoce photographique,
Organisations de salariés	La fédération des services de la confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La fédération commerce, services et force de vente (CSFV), fédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La fédération commerce, distribution, services CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO,

Ressources de la section.

Modification à l'avenant du 20 juin 1995 relatif à la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord national professionnel du 20 juin 1995 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Dépôt.

Modification à l'avenant du 20 juin 1995 relatif à la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 août 2003.

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFDT ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;

- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;

- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;

- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;

- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;

- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;

- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;

- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;

- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;

- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.
Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.
Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.
Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.
Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.
A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.
Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.
Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.
Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.
Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.
Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.
Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;

- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;

- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;

- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières

dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Modifications des statuts du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la ditribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Missions

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la

formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;

- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;

- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;

- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;

- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;

- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;

- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;

- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;

- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;

- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Sections financières

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Départ d'une branche professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Composition

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du

FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement du conseil d'administration

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Bureau

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Ressources et dépenses

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;

- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;

- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;

- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution. - Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECP ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement…), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre… Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;

- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;

- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranches.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;

- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;

- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :

-- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

-- leur mission de certification ;

-- le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;

- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;

- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;

- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;

- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;

- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;

- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;

- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du commerce alternent entre les deux collèges à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;

- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;

- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;

- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et

réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;

- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;

- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)

Paru au JORF du 2010-07-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant du 9 décembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle, à la convention collective susvisée ;

- l'accord du 9 décembre 2009, relatif à la classification, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)

Paru au JORF du 2010-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, les dispositions de l'accord du 15 février 2010 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/24, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010

Paru au JORF du 2010-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;

- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 23

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

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)

Paru au JORF du 2012-11-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, les dispositions de l'avenant du 29 juin 2012, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 janvier 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2016-01-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016

Paru au JORF du 2016-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 3 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 2 décembre 2015 (BOCC 2016/8), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770), les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/9), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 16 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la commission nationale de validation, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'alternance, conclu le 20 novembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rôles des institutuions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, conclu le 4 novembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 18 août 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'accord relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007, conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 107 (CQP accompagnateur en téléski nautique) portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 4 décembre 2015 (BOCC 2016/10), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 27 novembre 2015 (BOCC 2016/6), audit accord.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 2

Convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770).

Article 3

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 4

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 5

Convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264).

Article 6

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 7

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075).

Article 8

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Article 9

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 10

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 11

Accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-44 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
L'article 3 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-10 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-27 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.
Le premier alinéa de l'article 4.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.
L'alinéa 3 de l'article 5, les termes « lorsque la période de référence est au moins égale à six mois » figurant à l'alinéa 6 de l'article 5 et la phrase « Pour les périodes de référence inférieures à 12 mois, le seuil de déclenchement est déterminé au prorata selon le même principe. » figurant à l'alinéa 2 de l'article 9.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 3121-441° et D. 3171-5 du code du travail.
L'alinéa 2 de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-08-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 29 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas à compter du 1er avril 2017, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/23), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'avocat salarié du 17 février 1995 (n° 1850), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif aux salaires minima, conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/20), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 7 aux accords départementaux du 20 juin 2012 (Bouches-du-Rhône), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'avenant n° 44 portant révision des avenants n° 42 et 43 relatif à la valeur des minima conventionnels, conclu le 30 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis, conclu le 27 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels, conclu le 27 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (R.A.G.) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) et à la prime de panier, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la prime de vacances, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 14 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 14 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 7 avril 2017 (BOCC 2017/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 (n° 1592), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit, conclu le 24 mars 2017 (BOCC 2017/21), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 7 mars 2017 (BOCC 2017/22), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

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

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272).

Article 2

Convention collective nationale de l'avocat salarié du 17 février 1995 (n° 1850).

Article 3

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 4

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

Article 5

Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

Article 6

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369).

Article 7

Convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 (n° 1813).

Article 8

Convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863).

Article 9

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 10

Convention collective de la métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 (n° 1592).

Article 11

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Fait le 3 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2017-10-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Les lignes « Total (hors Ocirp) » et les mots « Ocirp » contenus dans les tableaux de cotisations présentés à l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 17 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 mars 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2018-03-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 9 mars 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2018-08-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Les termes « retenue par l'entreprise » figurant au 2e alinéa de l'article 9.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'unicité de la période de référence prévue par le 1° de l'article L. 3121-44 du code du travail.
Les termes « à la fin de la période de référence » figurant au 2e alinéa de l'article 9.2 sont étendus sous réserve qu'ils soient entendus comme visant l'hypothèse d'une période de référence incomplète mentionnée à l'article 12 de l'accord.
L'article 11 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation précisant que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires d'un salarié malade en période haute de modulation doit être réduit à hauteur de la durée moyenne de modulation (Cass.soc., 13 juillet 2010, n° 08-44550).
L'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 24 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2019-01-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail et sous réserve que l'article L. 2241-3 du code du travail soit entendu comme étant l'article L. 2241-11 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.
Les termes « au plan national » figurant au 2e alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

Paru au JORF du 2019-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant du 11 avril 2018

Date du texte : 2018-04-11

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer **ici**

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACO	Acte d'obstétrique.
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
AGRR	Association générale de retraite par répartition
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASSEDIC	Assurance chômage
ATM	Actes techniques médicaux
BCAC	Bureau commun d'assurances collectives
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Confédération française de la photographie
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
DIF	Droit individuel à la formation
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNE	Fonds national de l'emploi
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de france
FNP	Fédération nationale de la publicité
FNS	Fédération nationale |SAMUP|
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréér des métiers du commerce
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
GMAO	Gestion de la maintenance assistée par ordinateur
GNPP	Groupement national de la photographie professionnelle
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Incapacité permanente professionnelle
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LPP	Liste des produits et prestations
NAF	Nomenclature d'activités francaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPI	Observatoire des professions de l'image)
PA	Point d'ancienneté,
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale

Sigle	Définition
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SAMUP	Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique
SEM	Société d'économie mixte
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail ou maladie professionnelle (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 56	13
	Accident du travail ou maladie professionnelle (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 56	13
	Accident du travail ou maladie professionnelle (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 56	13
Arrêt de travail, Maladie	Bénéficiaires des garanties (Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance)	Article 2	19
	Bénéficiaires des garanties (Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance)	Article 2	19
	Garantie incapacité de travail (Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance)	Article 6	15
	Garantie incapacité de travail (Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance)	Article 6	15
	Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 35	8
	Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 35	8
	Indemnisation du fait de maladie (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 54	13
	Indemnisation du fait de maladie (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 54	13
	Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 36	9
	Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 36	9
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 2	1
	Champ d'application (Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social)	Article 1er	31
	Champ d'application (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 2	1
	Champ d'application (Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social)	Article 1er	31
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 59	13
	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 59	13
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 46	11
	Congés payés (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 46	11
Congés exceptionnels	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
Démission	Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation (DIF). (Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle)		29
	Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation (DIF). (Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle)		29
	Résiliation du contrat de travail. - Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 37	9
	Résiliation du contrat de travail. - Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 37	9
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 38	9
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 38	9
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé)		59
	Annexe (Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé)		69
	Annexe (Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé)		59
	Annexe (Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé)		69
	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
	Travail des femmes. - Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 48	12
	Travail des femmes. - Maternité. - Adoption (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 48	12
Paternité	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
	Autorisations d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 47	12
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 15	4
	Période d'essai (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 51	12
	Période d'essai (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 15	4
	Période d'essai (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 51	12
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 57	13
	Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 57	13
	Résiliation du contrat de travail. - Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 37	9
	Résiliation du contrat de travail. - Préavis (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 37	9

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)		13
	Annexe (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)		13
	Changement de résidence. - Mobilité (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 21	5
	Changement de résidence. - Mobilité (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 21	5
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 24	5
	Prime d'ancienneté (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 2	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 2	87
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 24	5
	Prime d'ancienneté (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 2	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 2	87
Salaires	Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires (Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires)		85
	Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires (Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires)		85
	Fixation du coût horaire maximal (Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle)	Article 2	53
	Fixation du coût horaire maximal (Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle)	Article 2	53
	Prime d'ancienneté (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 2	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 2	87
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires)	Article 2	87
	Prime d'ancienneté (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 2	86
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 2	87
	Prime d'ancienneté (Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires)	Article 2	87
	Salaires minima (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 26	5
	Salaires minima (Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013)	Article 26	5
	Salaires minima mensuels (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 1	86
	Salaires minima mensuels (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 1	87
	Salaires minima mensuels (Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires)	Article 1er	87
	Salaires minima mensuels (Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 1er	88
	Salaires minima mensuels (Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires)	Article 1er	88
	Salaires minima mensuels (Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires)	Article 1er	89
	Salaires minima mensuels (Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima)	Article 1er	90
	Salaires minima mensuels (Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018)	Article 1er	90
Salaires	Salaires minima mensuels (Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima)	Article 1er	91
	Salaires minima mensuels (Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires)	Article 1	86
	Salaires minima mensuels (Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté)	Article 1	87
	Salaires minima mensuels (Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires)	Article 1er	87
	Salaires minima mensuels (Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 1er	88
	Salaires minima mensuels (Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires)	Article 1er	88
	Salaires minima mensuels (Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires)	Article 1er	89
	Salaires minima mensuels (Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima)	Article 1er	90
	Salaires minima mensuels (Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018)	Article 1er	90

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1976-04-01	Accord national professionnel sur la formation professionnelle.	91
1995-06-20	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 20 juin 1995	92
1997-12-23	FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 23 décembre 1997	93
1999-12-14	FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 14 décembre 1999	95
2000-09-27	Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance	13
2002-12-05	Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	18
2003-08-22	Modification à l'avenant du 20 juin 1995 relatif à la formation professionnelle Avenant du 22 août 2003	97
2004-12-09	Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	27
2005-11-17	Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires	85
2007-06-12	Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	30
2007-09-03	Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	32
2007-10-09	Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires	86
2008-02-19	Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	38
2008-07-15	Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	86
2009-12-09	Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	46
	Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications	38
	Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	48
	Avenant n° 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	48
	Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	52
2010-02-15	Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires	87
2010-05-10	Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	53
2010-07-28	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)	JO-1
2010-08-18	Arrêté du 9 août 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)	JO-1
2010-12-08	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010	JO-1
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	98
2012-06-29	Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	88
2012-10-17	Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012	53
2012-11-03	Arrêté du 26 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162)	JO-3
2013-02-13	Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013	1
2013-10-01	Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention	54
2013-12-20	Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé	54
2014-04-02	Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social	67
	Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires	88
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	102
2015-07-02	Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires	89
	Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé	68
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	102
2015-12-10	Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle	78
2016-01-21	Arrêté du 8 janvier 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-3
2016-06-02	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016	JO-4
2016-10-06	Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	79
2017-03-07	Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima	90
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-5
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-5
2017-08-11	Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-6
2017-09-06	Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	80
	Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance	83
2017-10-26	Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-7
2018-03-15	Arrêté du 9 mars 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-8
2018-04-11	Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	83
	Avenant du 11 avril 2018	NV-1
	Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018	90
2018-08-10	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-8
2018-08-18	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-8
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	109
2018-12-12	Avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	85
2019-01-29	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-9
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-9

Date	Texte	Page
2019-03-20	Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima	91
2019-07-16	Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)	JO-9

Index alphabétique

A

Absences en cours de periode de reference 82
Acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle 33
Accord de groupe, d'entreprise ou d'etablissement 30, 38
Accord du 10 decembre 2015 relatif a la contribution conventionnelle exceptionnelle 78
Accord du 11 avril 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 84
Accord du 12 juin 2007 relatif au developpement du dialogue social 30
Accord du 15 fevrier 2010 relatif aux salaires 87
Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et a la prime d'anciennete 86
Accord du 2 avril 2014 relatif au developpement du dialogue social 67
Accord du 20 decembre 2013 relatif a la protection sociale complementaire frais de sante 54
Accord du 27 septembre 2000 relatif a la prevoyance 13
Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2012 88
Accord du 3 septembre 2007 relatif a la formation professionnelle 32
Accord du 5 decembre 2002 relatif au regime de prevoyance 18
Accord du 6 septembre 2017 relatif a l'amenagement et a l'organisation du temps de travail 80
Accord du 9 decembre 2009 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 46
Accord du 9 decembre 2009 relatif aux classifications 38
Accord national professionnel du 20 juin 1995 91
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 98
Accord national professionnel sur la formation professionnelle. 91
Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 109
Adaptation au poste de travail 34
Adhesion a l'accord du 5 septembre 2012 53
Adhesion au Forco 91
Adhesion au Forco. 91
Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle 102
Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a la convention 54
Adhesion de la CGT a l'accord du 12 juin 2007 relatif au developpement du dialogue social 38
Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 102
Adhesion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO a l'accord du 5 septembre 2012 53
Adhesion par lettre du 19 fevrier 2008 de la CGT a l'accord du 12 juin 2007 relatif au developpement du dialogue social 38
Adhesion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication a la convention 54
Adoption (Travail des femmes. - Maternite. - Adoption) 11
Affiliation obligatoire du salarie 54
Amenagement et organisation du temps de travail 80
Annexe 13, 59, 69, 104, 112
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 100
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 100
Application 92
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 103
Application. 92
Article 10
- Publicite - Notification. 30
Article 11
- Extension 30
Article 1er
- Le contrat de professionnalisation 27
- Le contrat de professionnalisation. 27
Article 2
- La periode de professionnalisation. 28
Article 3
- Le plan de formation de l'entreprise. 28
Article 4
- L'entretien professionnel. 29
Article 5
- Le passeport formation. 29
Article 6
- L'exercice du droit individuel a la formation (DIF). 29
Article 7
- Observatoire prospectif de l'emploi, des metiers et des qualifications du commerce. 29
Article 8
- Accord de groupe, d'entreprise ou d'etablissement. 30
Article 9
- Date d'application. 30
Avenant du 10 mai 2010 a l'accord du 3 septembre 2007 relatif a la formation professionnelle 53
Avenant du 11 avril 2018 NV-1
Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018 90
Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires 85
Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires 88
Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires 89
Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima 91
Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima 90
Avenant du 9 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle 27
Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires 86
Avenant n° 1 du 12 decembre 2018 a l'accord du 11 avril 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 85
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 a l'accord du 20 decembre 2013 relatif aux frais de sante 68
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24

novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 103
Avenant n° 1 du 9 decembre 2009 a l'accord du 5 decembre 2002 relatif au regime de prevoyance 48
Avenant n° 2 du 9 decembre 2009 a l'accord du 5 decembre 2002 relatif au regime de prevoyance 48
Avenant n° 3 du 9 decembre 2009 a l'accord du 5 decembre 2002 relatif au regime de prevoyance 52
Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 a l'accord du 5 decembre 2002 relatif au regime de prevoyance 79
Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 a l'accord du 5 decembre 2002 relatif aux cotisations prevoyance 83

B

Beneficiaires des garanties 14, 19, 48
Bureau 92, 108
Bureau. 92

C

Calendrier indicatif 81
Caractere responsable du contrat 55
Cas derogatoires 54
Cessation des garanties. - Dispositions particulieres concernant le maintien d'une garantie frais de sante 58
Champ d'application 14, 18, 31, 48, 68, 78, 80, 84, 91, 104
Champ d'application du regime de complementaire sante 54
Champ d'application. 91
Chapitre Ier
- Developper la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 27, 32
Chapitre Ier Clauses generales 1
Chapitre II
- Acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle 33
- L'acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle 28, 33
Chapitre II Droit syndical et institutions representatives 2
Chapitre III
- Dispositions financieres 36
- Dispositions financieres. 29
Chapitre III Contrat de travail 3
Chapitre IV
- Evolution des metiers et des qualifications 29, 37
Chapitre IV Emploi et dispositions particulieres 6
Chapitre IX Dispositions specifiques cadres 12
Chapitre V
- Role de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie 37
- Role de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie. 30
Chapitre V Maladie et accident 8
Chapitre VI
- Consultation des institutions representatives du personnel 37
- La consultation des institutions representatives du personnel 37
- La consultation des institutions representatives du personnel. 30
Chapitre VI Resiliation du contrat de travail 9
Chapitre VII
- Dispositions diverses 30, 38
Chapitre VII Duree du travail 10
Chapitre VIII Repos et conges 11
Chapitre X Dispositions finales 13
Choix des organismes assureurs 48
Choix des organismes de prevoyance 17, 23
Classifications 38
Clause de revoyure 88
Clauses generales 1
Collecte et gestion du dispositif 31, 68
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE 92
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 20 juin 1995 92
Commission paritaire nationale de suivi du regime de prevoyance 17, 23
Composition 92, 107
Composition. 92
Conditions d'application de l'accord 85
Conseil d'administration 107
Conseil d'administration du FORCO 105
Consultation des institutions representatives du personnel 37
Contrat de garanties collectives 24
Contrat de travail 3
Contrats a duree determinee et a duree indeterminee 33
Contribution conventionnelle exceptionnelle 78
Contribution exceptionnelle 78
Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 fevrier 2013 1
Cotisations du regime de prevoyance 53
Cotisations prevoyance 83
CPPNI 85
CPPNI entreprises de la photographie (commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation) 84
Creation d'une C.P.N.E. - F.P 92
Creation d'une C.P.N.E. - F.P. 92

D

Date d'application 30, 38
Date d'effet 53
Date d'effet et demande d'agrement 106

Date d'effet. - Depot. - Extension 69, 80, 83
Delai de prevenance en cas de changement d'horaire 81
Denomination et forme juridique 107
Denonciation (Duree. - Denonciation) 1
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 54
Depart d'une branche professionnelle 106
Depot 48, 51, 98
Depot et entree en vigueur 82
Depot et extension 18, 24, 47, 79
Depot. 98
Depot. - Extension 53
Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 68, 79, 83
Deroulement de carriere et promotion 47
Deroulement de la formation 34
Designation de l'OPCA 78
Destination des fonds 92
Destination des fonds. 92
Developpement des competences et des qualifications 34
Developpement du dialogue social 30, 67
Developper la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi 27, 32
DIF et depart du salarie 36
DIF, temps de travail et remuneration 36
Dispositions diverses 30, 38
Dispositions finales 13
Dispositions financieres 29, 36
Dispositions generales 16, 21, 51
Dispositions specifiques cadres 12
Dispositions specifiques pour les salaries en contrat a duree determinee 36
Dissolution. - Liquidation 109
Droit syndical et institutions representatives 2
Duree 82, 107
Duree de l'accord 92, 93, 95
Duree de l'accord, denonciation et revision 93
Duree de l'accord, denonciation et revision. 93
Duree de l'accord, extension, denonciation et revision 85
Duree de l'accord. 92
Duree du travail 10, 80
Duree et entree en vigueur de l'accord 18, 24
Duree et principe 35
Duree, revision et denonciation 106
Duree. - Notification. - Publicite 32, 68
Duree. - Revision. - Denonciation 59

E

Effet 59
Effet de l'avenant 51
Egalite d'acces a la formation entre les hommes et les femmes 34
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 46
Egalite salariale 47
Embauches et departs en cours de periode de reference 82
Emploi et dispositions particulieres 6
Engagement de negociation 92
Engagement de negociation. 92
Entree en vigueur 48, 53, 78, 86-91
Evolution des emplois et du maintien dans l'emploi 34
Evolution des metiers et des qualifications 29, 37
Exclusions (Limites des garanties. - Exclusions) 54
Extension 30, 38, 48, 104
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 68, 79, 83
Extension (Depot. - Extension) 13, 52
Extension et entree en vigueur 32, 68
Extension facultative de la garantie frais de sante aux ayants droit du salarie 55
Extension. - Publicite 59

F

F.P (Creation d'une C.P.N.E. - F.P) 92
Filiere internet 42
Filiere magasin (hors prises de vue) 38
Filiere photographie professionnelle 39
Filiere photographie scolaire, maternite et autres photographies au domicile du client 39
Filiere services generaux 41
Filiere studios hors grand public 40
Financement de l'amelioration de la negociation et de l'information des entreprises visees par l'article 1er et de leurs salaries 31, 68
Financement du contrat collectif dans l'entreprise 56
Financement du regime 69
Fixation du cout horaire maximal 53
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales 108
Fonctionnement du conseil d'administration 108
Formation 46
FORMATION PROFESSIONNELLE 93, 95
Formation professionnelle 32, 53

FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 14 decembre 1999 95
FORMATION PROFESSIONNELLE Avenant du 23 decembre 1997 93
Frais de sante 68
Frais medicaux 18, 24

G

Garantie deces, perte totale et irreversible d'autonomie 14, 19, 49
Garantie incapacite de travail 15, 20, 50
Garantie invalidite 16, 21, 50
Garantie rente de conjoint 15, 20, 50
Garantie rente education 15, 20, 49
Garanties 55

H

Heures supplementaires 81
Horaires de travail 81
Hygiene. - Securite (Prevention. - Hygiene. - Securite) 2

L

L'acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle 28
L'entretien professionnel 29, 35
L'exercice du droit individuel a la formation (DIF) 29, 35
La consultation des institutions representatives du personnel 30
La periode de professionnalisation 28, 33
Le capital de temps de formation 94, 96
Le contrat de professionnalisation 32
Le contrat de professionnalisation (Article 1er
- Le contrat de professionnalisation) 27
Le passeport formation 29, 35
Le plan de formation de l'entreprise 28, 34
Les objectifs et principes 32
Les publics 32, 33
Limites des garanties. - Exclusions 56
Lissage du salaire 82
Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 100

M

Maintien de la complementaire frais de sante par l'organisme assureur recommande et suspensions du contrat de travail de l'assure 57
Maladie et accident 8
Maternite. - Adoption (Travail des femmes. - Maternite. - Adoption) 11
Mise en oeuvre 35
Mise en place de la CPPNI 84
Mise en place du regime 18, 24
Missions 93, 104
Missions. 93
Mobilite (Changement de residence. - Mobilite) 3, 12
Modalites de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise 84
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 104
Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 100
Modification a l'avenant du 20 juin 1995 relatif a la formation professionnelle 97, 98
Modification a l'avenant du 20 juin 1995 relatif a la formation professionnelle Avenant du 22 aout 2003 97
Modification des statuts 109
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 103
Modifications des statuts du FORCO 104

N

Nature et duree des actions de professionnalisation 33
Notification (Publicite - Notification) 30
Notification. - Publicite (Duree. - Notification. - Publicite) 30, 67

O

Objectifs et priorites de la branche 34
Objectifs et utilisation des fonds 68
Objectifs et utilisation des fonds de fonctionnement 31
Objet 52, 80, 103, 107
Obligation de l'employeur de mettre en place un regime complementaire frais de sante 54
Observatoire prospectif de l'emploi, des metiers et des qualifications du commerce 29, 37
OPCA 98
Opcommerce (OPCO) 109
Organisation, amenagement et conditions du travail 47
Organisme assureur recommande 58

P

Periode de reference 81
Plafond des remboursements 56
Portabilite des droits 57
Portabilite des droits de prevoyance complementaire 22, 52
Preambule 1, 14, 18, 27, 31, 32, 46, 48, 67, 69, 83, 85, 92, 98, 109
Preavis (Resiliation du contrat de travail. - Preavis) 8
Prevoyance 13-18

Prime d'anciennete 86, 87
Protection sociale complementaire frais de sante 54
Protocole d'accord technique 25
Publicite 104
Publicite (Duree. - Notification. - Publicite) 30, 67
Publicite - Notification 30
Publicite, notification 38

R

Recrutement 46
Reexamen des conditions d'organisation de la mutualisation 18, 24
Regime de prevoyance 48, 52, 79
Reglement interieur 93, 108
Reglement interieur. 93
Remuneration 33
Repos et conges 11
Resiliation du contrat de travail 9
Ressources de la section 91, 94, 95, 98
Ressources de la section. 91, 98
Ressources et depenses 108
Reunion 93
Reunion. 93
Revision 82
Revision des conditions de mutualisation et de recommandation 58
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 98
Role de la branche 84
Role de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie 30, 37

S

Salaires 85-89
Salaires et prime d'anciennete 86
Salaires minima au 1er avril 2017 90
Salaires minima au 1er mars 2019 91
Salaires minima conventionnels au 1er mars 2018 90
Salaires minima mensuels 86-91
Salaires minima pour l'annee 2012 88
Sections financieres 105
Sections professionnelles paritaires 105
Securite (Prevention. - Hygiene. - Securite) 2
Sensibilisation communication et orientation professionnelle 47
Siege social 107
Signataires 109
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 100
Suivi du regime complementaire frais de sante 58

T

Taux de cotisation 17, 23, 51, 79, 83
Temps de travail effectif 80
Texte de base 1, 91, 98, 109
Themes du DIF prioritaire 53
TITRE Ier
- Duree de l'accord. 95
TITRE Ier Duree de l'accord. 93
TITRE II
- Ressources de la section. 95
TITRE II Ressources de la section. 94
TITRE III
- Le capital de temps de formation. 96
TITRE III Le capital de temps de formation. 94
Tutorat 33