

Optique – lunetterie de détail

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Optique Lunetterie de détail	2-6-86	15-10-86	14-12-86	13-6-2019 (1)	21-5-2021	9-6-2021	3084	1431

(1) Avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail (code NAF 47.78 A de la nomenclature INSEE de 2008) et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel.

Pour le champ d'application des accords salaires, voir n° 34.

© Art. 1 résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

2 Champ d'application territorial ■ Ensemble du territoire français y compris les DOM.

Pour le champ d'application des accords salaires, voir n° 34.

© Art. 1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Toute embauche doit faire l'objet d'un écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

© Art. 12

4 Contrat à durée déterminée (CDD) ■ Délai de carence entre 2 CDD conclus sur un même poste ou avec un même salarié :

— 1/3 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellements inclus) est supérieure ou égale à 14 jours ;

— 1/2 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellements inclus) est inférieure à 14 jours.

Délai de carence inapplicable :

— lorsqu'un contrat de professionnalisation fait immédiatement suite à un CDD proposé au même salarié (durée maximale du 1^{er} contrat ≤ 3 mois) ;

— en cas de succession d'un contrat de professionnalisation par un CDD avec le même salarié [durée maximale du 2^e contrat ≤ durée légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)] ;

— entre 2 CDD conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

© Accord du 14-3-2019 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 20-11-2020, applicable à compter du 1-12-2020 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

5 Période d'essai ■

1° Durée

Catégorie	Durée (1)	Renouvellement (1)	Délai de notification du renouvellement
Ouvriers et employés	1 mois	1 mois	7 jours
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	15 jours
Cadres	3 mois	3 mois	3 semaines

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Délais de prévenance :

en cas de rupture de l'essai, application des délais de prévenance légaux (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© Art. 13

6 Période probatoire ■ Période probatoire limitée à 3 mois, sauf accord des parties pour une durée plus longue.

© Art. 26

7 Préavis ■

1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite (1)
Ouvriers et employés	< 6 mois	2 semaines	2 semaines
	de 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	< 6 mois	1 mois	1 mois
	≥ 6 mois	2 mois	2 mois
Cadres	—	3 mois	3 mois

(1) L'avenant du 13-6-2019 étendu, ne fixe plus les préavis applicables en cas de mise à la retraite mais prévoit seulement un délai de prévenance de 6 mois. Toutefois, selon la jurisprudence, application du préavis légal de licenciement en cas de mise à la retraite.

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

2 heures/jour payées en cas de démission comme de licenciement.

3° Dispense de préavis :

pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi.

© Art. 14, 18, 21 et art. 24 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, appli-

cable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 3, art. 6 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 4, art. 6 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

8 Notion d'ancienneté ■ Sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la présence continue au titre du contrat en cours dans l'entreprise ou l'une de ses filiales (temps écoulé depuis la date d'entrée en vigueur du contrat de travail sans exclure les périodes de suspension du contrat et y compris les périodes d'apprentissage) ;
- la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise ou l'une de ses filiales à l'exclusion des contrats rompus pour faute grave ou du fait du salarié.

© Art. 29

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

9 Indemnité de licenciement ■

1° Indemnité

due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompue.

2° Montant

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Ouvriers et employés	Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année de service
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année de service
Agents de maîtrise	Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année de service
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année de service
	Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année de service pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans + 40 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 20 ^e année Maximum : 13 mois (8 mois en cas de licenciement collectif économique)
Cadres	Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année de service
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année de service
	Au-delà de 15 ans	1/3 de mois par année de service pour l'ancienneté comprise entre 1 et 15 ans + 40 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 15 ^e année
	Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année de service pour l'ancienneté comprise entre 1 et 15 ans + 40 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 15 ^e année et jusqu'à la 20 ^e année + 50 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 20 ^e année
		Maximum : 13 mois (10 mois en cas de licenciement collectif économique)

3° Base de calcul :

salaires moyens des 3 ou 12 derniers mois, selon le calcul le plus favorable au salarié.

© Art. 23 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 3, art. 5 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 4, art. 5 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

10 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Indemnité de départ volontaire à la retraite

a) Montant

Ancienneté	Ouvrier et employé	Agent de maîtrise	Cadre
+ 5 ans	1 mois	1 mois	1,5 mois
+ 10 ans	2 mois	2,5 mois	3,5 mois
+ 15 ans	3 mois	3,5 mois	4,5 mois
+ 20 ans	4 mois	4,5 mois	5,5 mois
+ 28 ans	5 mois	4,5 mois	5,5 mois
+ 30 ans	5 mois	5,5 mois	6,5 mois

b) Base de calcul :

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 9).

2° Indemnité de mise à la retraite

a) Ouvriers et employés :

versement de l'indemnité légale de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

b) Agents de maîtrise et cadres :

versement de l'indemnité prévue en cas de départ volontaire à la retraite (v. ci-avant), et au minimum l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© Art. 24 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 3, art. 6 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 4, art. 6 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

Section 4 Congés et jours fériés

11 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés à prendre au moment des événements, sur présentation d'un justificatif.

Mariage ou PACS	salarié	4 jours, 1 semaine après 1 an d'ancienneté
	enfant	2 jours
Décès	conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur	3 jours
	enfant	5 jours
	autres ascendants et descendants	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé de paternité de 11 jours
Enfant malade	—	Congés non rémunérés possibles au salarié ayant la charge d'un enfant (1)
Annonce de la survenue d'un handicap	enfant	2 jours
Proche aidant (2)	proche dépendant ou handicapé	8 heures d'absence rémunérées/an (3)
Profession de foi ou cérémonie religieuse équivalente	enfant	1 jour

(1) Enfant à charge au sens de la sécurité sociale.
(2) Accord du 17-9-2020 étendu.
(3) Heures accordées au proche aidant ayant au moins 6 mois d'ancienneté et n'ayant pas fait de demande de congé légal « proche aidant » (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN). Ces heures doivent être utilisées pour effectuer une démarche administrative ou pour assister à un rendez-vous lié à la situation de handicap.

© Art. 37 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Art. 39 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Accord du 17-9-2020 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1-7-2021 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

12 Jours fériés ■ Les jours fériés légaux chômés sont payés.

En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, repos compensateur en plus de la rémunération mensuelle, ou, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder ce repos, versement d'une indemnité égale à 7/ [35 × (52/12)] du salaire mensuel. Apurement des droits au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel se place le jour férié considéré.

© Art. 40 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

Section 5 Durée du travail

13 Repos hebdomadaire ■ 2 jours consécutifs (2^e jour de repos accolé au dimanche).

© Art. 25

14 Temps partiel

1° Salariés visés :

salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, ou si elle est inférieure, à la durée de travail fixée dans l'entreprise.

2° Heures complémentaires :

limitées au 1/3 de la durée contractuelle.

© Art. 8 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

15 Heures supplémentaires ■ Application des majorations légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

© Art. 25 et art. 33 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

16 Maladie et accident du travail

1° Indemnisation des absences,

par année civile après délai de carence de 3 jours sauf en cas d'AT et maladie professionnelle :

Catégorie	Ancienneté après :	Maintien du salaire - (IJSS et RP)				
		A 100 %	A 90 %	A 75 %	A 66 %	A 50 %
Ouvriers et employés	1 an	1 mois	—	1/2 mois	1/2 mois	—
	5 ans	2 mois	—	20 jours	—	—
	8 ans	2 mois	—	1/2 mois	1/2 mois	—
	10 ans	2 mois	—	2 mois	—	—
	20 ans	2 mois	10 jours	50 jours	20 jours	—
	25 ans	2 mois	20 jours	40 jours	40 jours	—
	31 ans	2 mois	30 jours	30 jours	40 jours	—
Agents de maîtrise	33 ans	2 mois	30 jours	30 jours	60 jours	—
	1 an	1 mois	—	1/2 mois	1/2 mois	—
	5 ans	2 mois	—	1/2 mois	1/2 mois	—
	10 ans	2 mois	—	2 mois	1 mois	—
	20 ans	70 jours	—	60 jours	30 jours	—
	25 ans	80 jours	—	60 jours	30 jours	—
	31 ans	80 jours	10 jours	50 jours	30 jours	—
Cadres	33 ans	90 jours	—	60 jours	30 jours	—
	1 an	2 mois	—	—	—	—
	5 ans	2 mois	—	2 mois	—	—
	10 ans	3 mois	—	2 mois	—	1 mois
	28 ans	3 mois	—	2 mois	1 mois	—

2° Garantie d'emploi en cas de maladie :

licenciement possible en cas de nécessité de remplacement définitif après les délais suivants :

— ouvriers et employés : 4 mois après 1 an de présence, 6 mois après 3 ans ;

— agents de maîtrise et cadres : 6 mois après 1 an de présence.

© Art. 38 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 3, art. 4 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension © Annexe 4, art. 4 résultant de l'avenant du 13-6-2019 étendu par arrêté du 21-5-2021, JO 9-6-2021, applicable à compter de la publication au JO de son arrêté d'extension

17 Maternité ■ Après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS pendant la durée légale du congé de maternité.

© Art. 39

Section 7 Retraite complémentaire, régime de prévoyance

18 Retraite complémentaire ARRCO ■ Institution : caisse INIRS du régime UNIRS.

Cotisation minimum : taux non fixé réparti 60 % employeur, 40 % salarié et calculé sur le salaire brut.

© Annexe 5

19 Régime de prévoyance ■

1° Organismes assureurs :

Uniprévoyance ou AG2R Prévoyance, au choix de l'entreprise, pour les garanties décès, invalidité et incapacité et OCIRP pour la rente éducation, AG2R Prévoyance recevant une délégation de gestion de la part d'Uniprévoyance et de l'OCIRP.

Les entreprises ayant institué un régime de prévoyance avant l'entrée en vigueur de l'accord (soit le 1-4-2012) doivent adhérer à ces organismes dans les 36 mois suivant cette date d'entrée en vigueur. Ce transfert ne pouvant être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés (prestations et cotisations), des régimes différentiels peuvent être proposés aux entreprises (par les organismes désignés ci-avant ou par d'autres organismes) pour maintenir les niveaux en cours ou augmenter le régime conventionnel.

REMARQUE : en cas d'adhésion tardive, une compensation financière peut être appliquée.

2° Bénéficiaires :

salariés non cadres présents à l'effectif titulaires d'un CDD ou CDI et ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

3° Cotisations

exprimées en % du salaire brut et réparties 60 % employeur et 40 % salarié, à l'exception de la garantie incapacité de travail qui est intégralement à la charge du salarié.

Garantie	Cotisation
Décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 % (1)

(1) 0,336 % employeur et 0,224 % salarié.

4° Prestations

a) Salaire de référence :

rémunérations fixes et variables brutes des 12 derniers mois.

b) Décès ou invalidité absolue et définitive :

versement d'un capital décès égal à 110 % du salaire de référence + 50 % par personne à charge dépendante et par enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité et fiscalement à la charge du salarié.

Versement du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité de 3^e catégorie) avant l'âge de 65 ans.

Garantie double effet : en cas de décès concomitant du conjoint, pacsé ou concubin, versement aux enfants à charge d'un capital supplémentaire égal au capital décès.

c) Rente éducation :

rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

Age de l'enfant	Montant (en % du salaire de référence)	Montant annuel minimal
< 12 ans	12 %	2 500 €
De 12 à 18 ans	14 %	2 500 €
De 19 à 29 ans (1) [De 19 à 30 ans (2)]	16 %	3 000 €

(1) En cas de poursuite d'études ou d'inscription comme demandeur d'emploi.
(2) Avenant n° 7 rectificatif du 11-7-2023 non étendu.

La rente est versée du 18^e au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études ou situations assimilées, d'inscription comme demandeur d'emploi non indemnisé par le régime de l'assurance chômage ou jusqu'au 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage (*Avenant n° 7 rectificatif du 11-7-2023 non étendu*).

REMARQUE : dispositions applicables à compter du 1-1-2023, y compris pour les rentes en cours de cette service à cette date.

Rente viagère pour les enfants déclarés invalides [au moment du décès (*Avenant n° 7 rectificatif du 11-7-2023 non étendu*)] avant l'âge de 30 ans [avant la limite de versement de la rente susvisée (*Avenant n° 7 du 11-7-2023 non étendu*)].

d) Incapacité de travail temporaire :

à l'expiration des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 16) ou après application d'une franchise de 90 jours continus pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, versement de 75 % du salaire de référence, sous déduction des IJSS.

Plafond d'indemnisation : salaire net.

e) Invalidité ou incapacité permanente :

versement d'une rente fixée comme suit.

Invalidité/incapacité permanente	Rente
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	39 % du salaire de référence (1)
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	75 % du salaire de référence (1)
Incapacité permanente comprise entre 33 % et 66 %	3/2 N (2) × salaire de référence (3)
Incapacité permanente ≥ 66 %	(pension d'invalidité de 2 ^e catégorie brute de la SS + rente d'invalidité prévue ci-avant) – (pension brute effectivement versée par la SS + rémunération éventuelle)

(1) Sous déduction de la pension d'invalidité due par la SS.
(2) N = taux d'incapacité permanente attribué par la SS.
(3) Sous déduction de la pension d'invalidité brute de 2^e catégorie de la SS.

5° Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

pour les salariés bénéficiant :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- ou d'indemnités journalières de la SS ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle de droit commun, activité partielle de longue durée ou congé rémunéré par l'employeur).

Les cotisations patronales et salariales sont dues.

© *Accord du 14-6-2011 étendu par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012, applicable à compter du 1-4-2012 (1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 7-12-2017 étendu par arrêté du 31-10-2018, JO 9-11-2018, applicable à compter du 1-1-2018, par avenant n° 5 du 12-12-2019 étendu par arrêté du 6-11-2020, JO 18-11-2020, applicable à compter du 1-1-2020, par avenant n° 6 du 8-9-2022 étendu par arrêté du 5-4-2023, JO 25-4-2023, applicable à compter du 1-1-2022, par avenant n° 7 du 24-11-2022 étendu par arrêté du 5-4-2023, JO 25-4-2023, applicable à compter du 1-1-2023 et réécrit par avenant n° 7 rectificatif du 11-7-2023 non étendu, applicable à compter du 1-1-2023*

Section 8 Classification des emplois

Sous-section 1 Ancienne classification

20 Grille de classification ■

Catégorie	Emplois	Coefficient
Ouvrier et employé Atelier	Apprenti monteur-lunetier : contrat d'apprentissage et contrats de formation en alternance.	–
	Monteur-lunetier, surfaceur ou lunetier débutant : aucune connaissance technique à l'embauche. Effectue des travaux de montage proportionnés à ses connaissances avec ou sans contrat de formation :	
	– 1 ^{re} année	110
	– 2 ^e année	110
	Monteur-lunetier complet : CAP ou BEP ou minimum de 3 ans de pratique professionnelle et compétence pratique équivalente.	115
	Monteur-lunetier qualifié complet : qualifications du monteur-lunetier complet pouvant justifier d'un minimum de 4 ans de pratique professionnelle en atelier.	130
	Monteur-lunetier très qualifié : – maîtrise de tous les travaux d'atelier ; minimum de 5 ans de pratique professionnelle ; – qualifications du monteur-lunetier très qualifié ci-dessus ; minimum de 2 ans de pratique professionnelle dans la qualification ci-dessus.	150 160
Magasin	Vendeur débutant (sans connaissance technique) :	
	– 1 ^{re} année	110
	– 2 ^e année	110
	Vendeur avec connaissances lui permettant d'utiliser les tarifs de vente, de posséder la technologie des verres et des montures, de connaître la focométrie et de savoir prendre les mesures faciales ; minimum de 2 ans de pratique professionnelle.	115
	Vendeur qualifié : connaissances des précédents ; capable d'interpréter une formule, de diriger son client ; connaît l'ajustage et le contrôle des lunettes, est capable de commander les montures et les verres nécessaires ; minimum de 2 ans de pratique professionnelle dans la catégorie précédente.	140
Atelier et magasin	Vendeur très qualifié : connaissances des précédents ; capable de commander une monture sur mesure ; qualités commerciales confirmées ; connaît la marche du magasin et peut noter un réassortiment minimum de 2 ans de pratique professionnelle dans la catégorie précédente.	170
	Monteur-lunetier vendeur : qualifications de monteur-lunetier qualifié et de vendeur (les exerce effectivement).	180
	Monteur-lunetier vendeur qualifié : qualifications de monteur-lunetier très qualifié et de vendeur qualifié (les exerce effectivement).	190
	Monteur-lunetier vendeur très qualifié : qualifications de monteur-lunetier très qualifié et de vendeur très qualifié.	195
Salle d'examen	Opticien débutant ou assistant en optométrie : capable de donner des renseignements, des conseils, de pratiquer éventuellement des tests sous le contrôle et la responsabilité de l'opticien.	140
	Assistant en verres de contact : capable de donner des renseignements, des conseils et d'apprendre à la clientèle les manipulations ; possède des connaissances techniques simples dans le domaine des verres de contact (rayon de courbure, verre scléral, lentille cornéenne, notions de réfraction...).	140
	Assistant en audioprothèse : capable de donner des renseignements sur les différents appareils de correction auditive ; doit savoir vendre les accessoires (piles, cordons...) ; doit connaître les tarifs de vente d'acoustique.	140
Stock	Stockiste débutant (aucune connaissance technique).	110
	Stockiste employé à la réserve, à la réception et au rangement des marchandises capable de classer et de mesurer la lunetterie pour répondre à toute demande du magasin et de l'atelier.	130
	Stockiste qualifié, employé à la réserve : connaissances catégorie précédente ; minimum de 3 années professionnelles dans la catégorie précédente ; capable de reconnaître les verres, d'en transposer la formule et d'en vérifier la puissance ; vérifie les prix et participe à la gestion du stock.	140
Administration	Employé aux écritures débutant, manutentionnaire.	110
	Employé aux écritures : capable d'assurer les réponses à des lettres simples ; classement de certains dossiers.	130
	Manutentionnaire confirmé, agent d'expédition.	130
	Sténodactylo 1 ^{er} et 2 ^e degré : capable de 100 mots/minute en sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et une présentation satisfaisante.	130
	Aide-comptable débutant : formation équivalente au CAP d'aide-comptable ; tient les journaux auxiliaires, arrête ou surveille les comptes clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, stock...	130
	Employé administratif confirmé : définition du sténodactylographe capable d'assurer les réponses à des lettres simples ; classement et tenue de certains dossiers.	150
	Secrétaire, aide-comptable, accueil et téléphone.	150
	Aide-caissier : opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier ou du patron.	150
	Employé administratif qualifié : service Statistiques ou service Achats ou service de contrôle (factures, gestion des stocks...) ; service du personnel.	180
	Secrétaire de direction : collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service. Prépare et réunit les éléments de leur travail. Initiatives dans les limites définies par la ou les personnes auxquelles il est attaché.	180
	Comptable : connaissances suffisantes pour pouvoir tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale capable de préparer mes éléments permettant d'aboutir au bilan.	180
	Caissier : responsabilité des espèces ; encaisse et effectue tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer ; effectue toutes les opérations courantes de caisses et les écritures correspondantes.	180
	Informatique.	180

Catégorie	Emplois	Coefficient
Agent de maîtrise		
Atelier	1 ^{er} monteur-lunetier : connaissances du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier.	200
	1 ^{er} monteur-lunetier hautement qualifié : connaissances du monteur-lunetier très qualifié et est responsable du travail d'atelier. A du personnel sous ses ordres et en assure la formation.	210
Magasin	1 ^{er} employé : opticien connaissant l'activité du magasin. Minimum de 5 ans de pratique professionnelle et est le plus apte à seconder ou suppléer l'employeur, le directeur de magasin ou le chef de succursale.	220
Salle d'examen	Optométrie et optique de contact : opticien mettant en pratique ses connaissances d'optique physique et physiologique et de technologie des verres ; utilise toutes les méthodes d'examen de la vision lui permettant de différencier la nature de la réfraction oculaire ; connaît parfaitement l'adaptation des verres de contact et des lentilles cornéennes.	220
	Audioprothésiste : répond aux conditions requises par la loi de réglementation pour l'exercice de cette profession ; capable d'établir un audiogramme et de mettre au point avec précision la prothèse auditive.	220
Stock	1 ^{er} employé stockiste : au moins 5 ans d'ancienneté dans la catégorie « stockiste qualifié, employé à la réserve » ; en plus des connaissances de cette catégorie, capable de seconder le chef de réserve ; a du personnel sous ses ordres dont il assure la formation.	210
Administration	1 ^{er} employé administratif : met en pratique ses connaissances dans la spécialité qu'il exerce ; est le plus apte à seconder ou suppléer le cadre qui lui est hiérarchiquement supérieur ; peut avoir du personnel sous ses ordres dont il assure la formation.	210
Qualifications interprofessionnelles	1 ^{er} employé classé par référence aux divers emplois dans cette catégorie.	210
Cadres		
Cadres techniques	Chef d'atelier : monteur-lunetier très qualifié (coeff. 160) ; dirige le travail, en assure la répartition, est responsable de la qualité et du débit de celui-ci ; assure la formation du personnel placé sous ses ordres.	230
	Chef de réserve : dirige le travail, connaît la qualité et le prix des articles mis en vente, prépare les commandes à passer aux fournisseurs dans les entreprises non pourvues d'un service des achats, assure la réception et la vérification des marchandises livrées par ceux-ci en en tient un inventaire permanent ; assure la formation du personnel placé sous ses ordres.	230
	Responsable des achats : passe et signe les commandes de toutes marchandises, en accord avec le chef d'entreprise ou le directeur des achats ; assure le suivi de ces commandes directement avec les fournisseurs ; est habilité à faire les réclamations éventuelles concernant les prix et les délais :	
	– sans commandement ;	230
	– avec commandement (assure la formation du personnel placé sous ses ordres).	240
Cadres commerciaux et administratifs	Cadres exerçant ces fonctions soit sous les ordres directs de l'employeur dans les établissements à structure simple, soit sous les ordres d'un cadre hiérarchiquement supérieur dans les établissements de plus grande importance :	
	– sans commandement ;	230
	– avec commandement.	240
Cadres de direction (1)	Opticien, directeur de magasin responsable d'un rayon d'optique ou d'un établissement :	
	– responsable des achats dans la limite des réassortiments ;	250
	– responsable des achats dans leur intégralité.	280
	Opticien, directeur de magasin avec commandement, responsable d'un rayon d'optique ou d'un établissement :	
	– responsable des achats dans la limite des réassortiments ;	300
	– responsable des achats dans leur intégralité.	330
	Directeur des achats : avec l'accord du chef d'entreprise ou de la direction générale, recherche les produits, les sélectionne, négocie avec les fournisseurs, passe les marchés, établit le tarif. Doit veiller à ce que la politique d'achat soit suivie sur les lieux de vente. Doit s'assurer de l'écoulement des produits et de leur présentation.	350
	Opticien, directeur d'une entreprise possédant plusieurs établissements.	350
	Cadres administratifs, ou d'autres qualifications professionnelles, qui, dans les établissements de plus grande importance, exercent leurs fonctions directement sous les ordres du chef d'entreprise ou de la direction générale.	350
Cadres supérieurs	Cadres d'un emploi hiérarchiquement supérieur aux emplois de cadre de direction.	380

(1) Une décision de la CPNE du 25-4-2000 (Validée par décision de la CNMP du 29-5-2000 étendue par arrêté du 12-10-2000, JO 18-10-2000) a institué 2 nouvelles qualifications : opticien, responsable commercial de magasin d'optique et opticien, responsable technique de magasin d'optique, classés au coefficient 250.

© Ancienne Annexe I © Accord du 13-1-2011 étendu par arrêté du 27-5-2011, JO 2-6-2011, applicable à compter du 1-7-2011 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

Sous-section 2 Nouvelle classification

21 Principes généraux ■ Classification établie en fonction de 3 critères (initiative, expertise et responsabilité).

REMARQUE : les entreprises de la branche disposent d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la nouvelle classification.

16 niveaux de classification :

— 6 niveaux pour les ouvriers/employés (un seul pour la filière « professionnels de santé ») ;

— 4 niveaux pour les techniciens/agents de maîtrise ;

— 6 niveaux pour les cadres dont un niveau pour les emplois de cadre supérieur ou de cadre dirigeant.

Positionnement des emplois au sein de 2 filières : professionnels de santé et collaborateurs de la branche optique-lunetterie.

© Annexe I résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

22 Définition des critères ■

Initiative	Expertise	Responsabilité
Mesure la latitude d'action laissée au collaborateur dans la conduite de ses activités au-delà des processus définis, son niveau d'initiative pour faire évoluer la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu. Elle peut se traduire en termes de niveau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est direct lorsqu'il est très majoritairement assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants. Les instructions décrivent en détail toutes les opérations à réaliser pour remplir une tâche. Des consignes sont des instructions particulières à caractère impératif, en général en cas de risque (consignes de sécurité). Le mode opératoire décrit l'ensemble des tâches à réaliser pour remplir une action d'un processus. Un processus décrit l'ensemble des actions pour remplir une fonction. Un objectif est le résultat attendu sur une durée donnée dans lequel l'initiative et les moyens sont donnés au collaborateur sur les processus à mettre en œuvre pour atteindre les résultats.	Mesure les compétences techniques et opérationnelles. Il fait référence à la technicité des pratiques professionnelles et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les connaissances acquises tout au long de la vie, qu'il s'agisse de formations initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lors qu'elles sont mises en œuvre dans l'emploi et confèrent au salarié une efficacité complémentaire dans l'exercice de son métier.	Mesure le niveau d'impact des décisions attachées aux activités exercées pour chaque emploi. La responsabilité et le niveau d'impact font référence aux conséquences des décisions prises sur le résultat final. Elles font référence aux situations décrites dans la fiche de poste.

© *Annexe I* résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

23 Définition de l'opticien ■ Professionnel de santé dont la mission consiste à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la vision de tous, notamment à travers la fourniture d'un équipement d'optique. Pour ce faire, il mesure et détermine la meilleure acuité visuelle compensable en utilisant les principes de la physique de la réfraction et de la physiologie du système visuel, et propose, mesure, réalise, adapte et délivre les appareillages d'optique aérienne et de contact. Il contribue à l'éducation du porteur, dispense les conseils d'hygiène et de sécurité sanitaire et participe à la prévention en santé visuelle. Après 2 ans d'exercice effectif du métier, l'opticien doit nécessairement être classé en statut Technicien/Agent de Maîtrise.

© *Annexe I* résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

24 Évolutions professionnelles avec changement de statut ■ Éléments déterminants pris en compte afin de justifier le passage vers un statut supérieur.

1° Passage vers le statut technicien/agent de maîtrise

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

REMARQUE : l'encadrement d'un ou plusieurs salariés est un critère suffisant à lui seul pour le passage vers le statut agent de maîtrise.

2° Passage vers le statut cadre

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

© *Annexe I* résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

25 Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant) ■ Font partie du dernier niveau de la classification, les cadres supérieurs et les cadres dirigeants répondant aux définitions suivantes :

- cadre supérieur : personne bénéficiant d'une grande indépendance et d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Responsabilités impliquant une fonction de direction de l'entreprise avec une large autonomie dans la prise de décisions et des obligations de résultat. Large pouvoir d'organisation de l'entreprise. Responsabilités impliquant une dimension de représentation de l'entreprise à son plus haut niveau. Bénéficie d'une large autonomie dans son périmètre de fonction ;
- cadre dirigeant salarié : personne à qui sont confiées les plus larges responsabilités sur tous les domaines de l'entreprise, avec la plus large autonomie. Dirige l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les cadres supérieurs (chef d'entreprise).

© *Annexe I* résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

26 Grilles de classification ■ Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « professionnels de santé » se fait en référence à la détention d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique en France. L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie » entraîne le passage le mois suivant l'obtention du diplôme dans la filière « professionnels de santé ».

1° Filière santé

Statut	Coeff.	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A	Opticien diplômé 1/professionnel de santé 1 ; opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle de moins de 2 ans	–	BTS ou équivalent avec moins de 2 ans d'exercice	–
Agent de maîtrise	O1-B	Opticien diplômé 1/professionnel de santé 1 ; opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP avec une expérience professionnelle du métier de 2 ans	–	CQP ou licence ou 2 ans d'exercice	–
	O2-C	Opticien diplômé 2/professionnel de santé 2	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D			Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Opticien diplômé 3/professionnel de santé 3 ; opticien directeur adjoint de magasin		Pratique régulière des domaines de référence et de deux pratiques avancées	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)
	O3-F			Pratique régulière des domaines de référence et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
Cadre	O4-G	Opticien diplômé 4/professionnel de santé 4 ; opticien directeur de magasin 1	–	Pratique régulière de tous les domaines de référence et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur site
	O4-H		–		–
	O5-I	–	–		
	O5-J	–	–		
	Cadre supérieur	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

2° Filière collaborateurs de la branche optique-lunetterie :

— emplois du réseau Technique et Vente (atelier et magasin) :
monteur, vendeur, monteur-vendeur ;

— fonctions Support (intégrant 5 filières) : administration générale, finance, comptabilité et gestion ; achats, logistique et production ; marketing, commercial et communication ; systèmes d'information et digital ; ressources humaines et formation.

Statut	Échelon	Emplois-repères	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé (1)	1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle permanent des résultats obtenus à partir des instructions données	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
	1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits
	1.1 à 1.2	Vendeur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des instructions données (généralement hebdomadaire)	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
	1.3 à 1.5	Vendeur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)	Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, typologie des clients et fidélisation clients Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client. Garant de la qualité du service
	1.3 et 1.4	Monteur-vendeur débutant	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
	1.5 et 1.6	Monteur-vendeur 1	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives	Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les partage avec l'équipe	Initiatives attendues à l'égard du produit, des moyens, du client jusqu'à leur réalisation. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Garant de la qualité du service

Statut	Échelon	Emplois-repères	Initiative	Expertise	Responsabilité
Technicien/ agent de maîtrise (2)	2.1 à 2.3	Monteur-vendeur 2	A un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N+1	Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sous forme de tutorat	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient
	2.4 et 3.1	Directeur adjoint	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de participer à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Connaissance et maîtrise des techniques et des processus appliqués dans la tenue du poste pour l'exécution de sa mission. Capacité à mettre en œuvre les directives concernant les réglementations sociales et du code de la santé dans le cadre de sa mission	Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises pour influencer les résultats du site et impactant la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité totale du point de vente ou du site. Responsable de la bonne application de la politique commerciale sur son point de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Responsable de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son service et du développement de ses éventuels collaborateurs
Cadre (3)	3.2 et 3.3	Directeur de magasin 1	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations impactant l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissances en droit social et code de la santé. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat)	Participation à la définition des objectifs et organisation de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs. Responsable de la conception et/ou de la bonne application des politiques de l'entreprise dans son service ou sur le périmètre de son site. Responsable de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin. Responsable du développement des compétences de ses collaborateurs
	3.4	Directeur de magasin 2	Prise individuelle des décisions relevant de son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés	Qualités d'expert dans le domaine des compétences technique, vente, sociales et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat)	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise
	3.5	Directeur	Prise individuelle des décisions relevant de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés	—	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un domaine d'activité large et exigeant une expertise importante. Choix des moyens adéquats et élaboration des plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise
	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant	—	—	—

(1) A titre d'exemple : postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif.
(2) A titre d'exemple : poste de chef d'équipe logistique, gestionnaire trésorerie.
(3) A titre d'exemple : postes de responsable des achats, cadre commercial, responsable service comptable, responsable service paie.

© Annexe I résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

27 Tableau de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification ■ La filière « professionnels de santé » est

conditionnée à la détention a minima d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les

salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie ».

1° Filière « professionnels de santé »

Statut	Coefficients actuels	Nouveaux coefficients	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans. Opticien diplômé 1/ Professionnel de Santé 1 (Diplôme de niveau III)
Agent de maîtrise	Opticien relevant du statut employé et ayant 2 ans d'exercice effectif du métier	B	Opticien Titulaire d'une Licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de Santé 1 (Professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II)
	Opticien relevant du statut employé ayant 2 ans d'exercice du métier et référent ou technicien/AM (la détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois-repères)	C	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		D	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		E	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
Cadre	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Opticien Directeur de Magasin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Directeur
Cadre supérieur	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

2° Filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie »

Statut	Coefficients actuels	Nouveaux échelons	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/employé	100/110	1.1	Monteur 1, vendeur 1, employé des fonctions support
	115/130	1.2	Monteur 1, vendeur 1, employé des fonctions support
	140	1.3	Monteur 2, vendeur 2, monteur-vendeur débutant, employé des fonctions support
	150/160/170	1.4	Monteur 2, vendeur 2, monteur-vendeur débutant, employé des fonctions support
	180	1.5	Monteur 2, vendeur 2, monteur-vendeur 1, employé des fonctions support
	190/195	1.6	Monteur-vendeur 1, employé des fonctions support
Technicien/ agent de maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en agent de maîtrise, monteur-vendeur 2, technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2, technicien/AM fonctions support
		2.3	Monteur-vendeur 2, technicien/AM fonctions support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin, technicien/AM fonctions support
Cadre	230	3.1	Directeur adjoint de magasin, cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur magasin 1, cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur magasin 1, cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur magasin 2, cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur, cadre des fonctions support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

© Annexe I résultant de l'avenant n° 8 du 7-4-2022 étendu par arrêté du 30-5-2023, JO 10-6-2023, applicable à compter du 10-6-2023 (date de publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 9 Salaires, primes et indemnités

28 Prime d'ancienneté des non-cadres ■ Prime à faire figurer à part sur le bulletin de paie.

1° Bénéficiaires :

salariés non cadres.

2° Assiette :

salaires minima augmentés, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

3° Taux :

3 % à partir de 3 ans d'ancienneté et augmentation de 3 % par tranche de 3 ans à concurrence de 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté.

© Art. 32

29 Travail des jours fériés

■ Voir n° 12.

30 Changement de lieu de travail ■ Les frais de déménagement et de voyage du salarié, du conjoint et de ses enfants, sont remboursés par l'employeur sur justificatif.

© Art. 16

31 Tenue de travail particulière imposée ■ Fourniture et entretien à la charge de l'employeur.

© Art. 27

32 Rémunération des apprentis ■ Rémunération minimale en fonction de l'année du contrat.

1° Montant

Année du contrat	Rémunération en % du SMIC			
	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 % (1)	100 % (1)
2 ^e année	39 %	51 %	61 % (1)	
3 ^e année	55 %	67 %	78 % (1)	

(1) Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si plus favorable.

2° Bonification :

— 1^{re} bonification : 2 % s'ajoutant au % de rémunération prévu par la réglementation (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— 2^e bonification : dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur Opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur : 10 % s'ajoutant au % de rémunération selon les mêmes modalités que la 1^{re} bonification.

© Avenant du 12-7-2022 étendu par arrêté du 22-5-2023, JO 3-6-2023, applicable à compter du 1-7-2023 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

33 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale en fonction du niveau de formation.

1° Avant le 1-7-2023

Formation	Salaire minimum (1)
Formations préparant à des diplômes et titres supérieurs au niveau III de l'Éducation nationale	65 % du salaire minimum du coefficient 250 (2) (minimum : 85 % du SMIC)
Formations préparant à des diplômes et titres du niveau III de l'Éducation nationale	70 % du salaire minimum de l'emploi (2) (minimum : 75 % du SMIC)
Formations préparant à des diplômes et titres inférieurs au niveau III de l'Éducation nationale	+ 10 % si le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou diplôme de même niveau

(1) Sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

(2) Voir n° 34.

2° A compter du 1-7-2023

(Avenant du 12-7-2022 étendu)

a) Montant

Age du titulaire	Rémunération en % du SMIC	
	< bac professionnel (1)	≥ bac professionnel (2)
Moins de 21 ans	55 %	65 %
21 à 25 ans	70 %	80 %
26 ans et +	100 % (3)	

(1) Ou titre ou diplôme de même niveau.

(2) Ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ou diplôme de l'enseignement supérieur.

(3) Ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable.

b) Bonification :

— 1^{re} bonification : 2 % s'ajoutant au % de rémunération prévu par la réglementation (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

— 2^e bonification : dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur Opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur : 10 % s'ajoutant au % de rémunération selon les mêmes modalités que la 1^{re} bonification.

© Accord du 21-4-2005 étendu par arrêté du 1-2-2006, JO 10-2-2006, applicable à compter du 1-5-2005 (1^{er} jour du mois suivant sa signature) annulé et remplacé par avenant du 12-7-2022 étendu par arrêté du 22-5-2023, JO 3-6-2023, applicable à compter du 1-7-2023 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

34 Salaires minima selon l'ancienne classification ■ Base 35 h/semaine, 151,67 h/mois.

1° Selon l'ancienne classification

2° Champ d'application :

entreprises relevant du code NAF 47.78 A de la nomenclature INSEE de 2008, applicable en métropole et dans les DROM-COM.

3° Barèmes

Coefficient	Au 1-9-2020 (1)	Au 1-8-2022 (2)	Au ... (3)
110	1 540 €	1 615 €	1 830 €
115	1 575 €	1 630 €	1 850 €
130	1 605 €	1 640 €	1 850 €
140	1 675 €	1 710 €	1 870 €
150	1 695 €	1 730 €	1 900 €
160	1 695 €	1 730 €	1 900 €
170	1 705 €	1 740 €	1 900 €
180	1 705 €	1 740 €	1 930 €
190	1 740 €	1 775 €	1 950 €
195	1 740 €	1 775 €	1 950 €
200	1 870 €	1 910 €	2 000 €
210	1 870 €	1 910 €	2 000 €
220	1 950 €	1 990 €	2 150 €
230	1 990 €	2 040 €	2 250 €
240	2 180 €	2 235 €	2 315 €
250	2 180 €	2 235 €	2 315 €
280	2 340 €	2 395 €	2 455 €
300	2 600 €	2 660 €	2 850 €
330	2 750 €	2 815 €	2 850 €
350	3 020 €	3 090 €	3 115 €
380	3 220 €	3 290 €	3 400 €

(1) Accord du 23-1-2020 étendu par arrêté du 27-7-2020, JO 5-8-2020, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

(2) Accord du 17-3-2022 étendu par arrêté du 18-7-2022, JO 22-7-2022, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

(3) Accord du 14-9-2023 non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

4° Assiette de vérification (Accord du 14-9-2023 non étendu) :

sont exclues :

- les primes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- la prime de transport ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la prime de 13^e mois ;
- la prime d'ancienneté ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

© Accord du 14-9-2023 non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension

35 Salaires minima selon la nouvelle classification ■

Base 151,67 h/mois.

1° Champ d'application territorial :

métropole et DOM-COM.

2° Barèmes**a) Filière « professionnels de santé »**

Coefficient	Montant (1)
A	1 935 €
B	2 010 €
C	2 060 €
D	2 135 €
E	2 195 €
F	2 300 €
G	2 400 €
H	2 500 €
I	3 000 €
J	3 400 €
K	3 700 €

(1) *Accord du 14-9-2023 non étendu. Barème applicable à compter de la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois (v. n° 21).*

b) Filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie »

Coefficient	Montant (1)
1.1	1 830 €
1.2	1 850 €
1.3	1 870 €

Coefficient	Montant (1)
1.4	1 900 €
1.5	1 930 €
1.6	1 950 €
2.1	2 000 €
2.2	2 050 €
2.3	2 100 €
2.4	2 150 €
3.1	2 250 €
3.2	2 315 €
3.3	2 455 €
3.4	2 850 €
3.5	3 115 €
3.6	3 400 €

(1) *Accord du 14-9-2023 non étendu. Barème applicable à compter de la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois (v. n° 21).*

3° Assiette de vérification :

sont exclues :

- les primes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- la prime de transport ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la prime de 13^e mois ;
- la prime d'ancienneté ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

© *Accord du 14-9-2023 non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension*

