

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE DU 13 FÉVRIER 2013

IDCC 3168

Brochure 3150

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 04/03/2022

Professions de la photographie

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013	3
Article - Préambule	3
Chapitre Ier <i>Clauses générales</i>	3
Chapitre II <i>Droit syndical et institutions représentatives</i>	4
Chapitre III <i>Contrat de travail</i>	5
Chapitre IV <i>Emploi et dispositions particulières</i>	8
Chapitre V <i>Maladie et accident</i>	10
Chapitre VI <i>Résiliation du contrat de travail</i>	11
Chapitre VII <i>Durée du travail</i>	12
Chapitre VIII <i>Repos et congés</i>	14
Chapitre IX <i>Dispositions spécifiques cadres</i>	15
Chapitre X <i>Dispositions finales</i>	16
Article - Annexe	16
Textes Attachés	17
Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance	17
Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	23
Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	32
Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	38
Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	40
Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	45
Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications	45
Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	51
Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	53
Avenant n° 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	53
Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	56
Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	57
Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012	57
Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention	58
Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé	58
Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social	71
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé	72
Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle	82
Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	83
Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	84
Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance	87
Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	88
Avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
Avenant n° 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	89
Avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	91
Accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) en cas de réduction durable de l'activité	92
Adhésion par lettre du 14 février 2022 de l'UNSA FCS à la convention collective nationale du 13 février 2013, à l'ensemble de ses avenants et textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires	95
Textes Salaires	97
Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires	97
Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires	97
Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	98
Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires	98
Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	99
Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires	99
Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires	100
Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima	100
Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018	101
Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima	101
Avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires minima	102
Avenant du 25 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2021	103
Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima	103
Textes parus au JORF	105
Arrêté du 21 janvier 2019	105

Arrêté du 8 février 2019	105
Arrêté du 9 juillet 2019	105
Arrêté du 21 mai 2021	106
Arrêté du 2 juillet 2021	106
Arrêté du 14 septembre 2021	107

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE DU 13 FÉVRIER 2013

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération USNA splpetcace et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgleaont Cedex, par lertte du 1 ocrbote 2013 (BO n°2013-41) ; Confédération amnootue du taravil (CAT), par lertte du 10 décembre 2021 (BO n°2022-1). Fédération des cmocremes et sieecrvs UNSA, par lrtete du 14 février 2022 (BO n°2022-12)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les pirtreaeans sociuax ont voulu réviser la cnteovinnon cvoclltiee ntioaalne des psnfeosoris de la poihratpoge du 31 mras 2000, étendue par arrêté du 17 jnaveir 2001 (Journal ociefifl du 26 jnaievr 2001), afin de la mtrtee en conformité avec les nelulveos dpiitonsosis législatives, réglementaires et cvononneletinelns itneenverus depuis.

Au trmee d'une nlvuoee négociation, et par arccod du 13 février 2013, les oitiogasaranns sgintraieas ont cclonu une nolveule cetoinvnon qui se susuttbie de pelin driot à la cnotioeven ceiotlvle du 31 mras 2000.

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, aenxnes rattachés à la ctoivonnen celtoilvce natiloane des poorsnifses de la phaothorpigte du 31 mras 2000 snot désormais rattachés à la cinevtoonn colievclte nlantaoie des poifreonsss de la poatprhoihge du 13 février 2013.

Chapitre Ier Clauses générales

Article 1er - Objet de la convention

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente cntneovinnon cltveicoe est cuolce en aolppaicitn des dtspiionoss L. 2221-1 et sanvtius du cdoe du travail.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente cnoeotvinn régît sur l'ensemble du trirtroeie national, y cimpros dnas les départements d'outre-mer et les collectivités tiiroreatlers de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les roaprtps de traival etnre emporyeys et salariés dnas les eseerirtps exerçant à ttrie paipnircl les activités siutenvas :

Activités pphoiguoarhaeqs : 74.20Z

Cette sous-classe cmornepd :

? la pcotdiruon poogqhiprtuahe réalisée à trite cimacmeorl ou privé ;
? porpogthaihes d'identité, pgtiohroehaps de classe, de mariage, etc. ;
? pthrgooaeph publicitaires, d'édition, de mode, à des fnis immobilières ou ttruqsieouis ;
? phpaogtirhoe aérienne ;
? réalisation de vidéos puor des événements : mariages, réunions, etc. ;
? le trnmeateit des flims :
? développement, tgriae et anseesmdrangit de pohots ou de flims réalisés par les ciletns ;
? loiaeratorbs de développement et targie de pthoos et de flims ;
? buoqteuis photos avec développement en une huree ;
? mogtane de dpaivotesiis ;

? copie, rtaoiraeustn et rteocuhe de pghihotreoaps ;
? activités de psoetatnhilruoojs indépendants.
Cette sous-classe cemprond assui :

? le mirco failgme de documents.
Cette sous-classe ne crpenomd pas :

? le tmeiaenrtt des fmils raevlnet de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;
? l'information cagohppariurte et sialtape (cf. 71.12B) ;
? l'exploitation de cebinas fncoannoitt en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La cviooentnn colveclite des posneisfors de la piaghoorphte a puor vcoaiotn de s'appliquer à tuos les métiers de la photographie, qeul que siot le sruoppt utilisé à l'occasion du tirage, du développement et puls généralement de la tpaitsorsionn des pgetporoahihs sur différents supports.

Les neuovux procédés et srputpos de tpintsisaroon de l'image s'inscrivent dnas l'évolution de ntroe peoirsfson et ertnnet pieneenmlt dnas le chmap d'application de la cotninvon cotellvce qui tinet cmpote des évolutions tqoliucheoengs qui ont eu un ipacmt sur les procédés de développement et de tiarge des photographies. Ces tgriaes snot transposés sur de mluitpels spotprus en fcionotn des aetetnts de la clientèle (papier csausiqle ou pepiar photo, pnuvaot être reliés suos frome d'albums ou de lveirs photo, agrandissements, clfes USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres cmreocems de détail spécialisés drveys : 47.78C

Cette sous-classe cenpomrd :

? le ccmrmeoe de détail de matériel pathuhqorpigoe et de matériel de précision.

Article 3 - Durée. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente coitonenvn ne prruoa être dénoncée aanvt l'expiration d'une période de 1 an à cepomtr de la dtae de sa signature. Elle se pvurosuia esnutie par titace ritdonceuoqn puor une période indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La dénonciation ou la deamdne de révision par l'une des peitars crnratctoteas dreva être portée, par lertte recommandée avec aivs de réception, à la ccnansinosae des aurets peaitrs contractantes, selon les dsitsnipioos des atcrelis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du taairvl selon les cas.

La ptaire dmaanednt la révision perialtte dvera anpamcgeocr sa ltetre de niiottaicfon d'un pjerot de txeets reilatfs aux ptnios setujs à révision. Les dociienssus dvnerot cemmeonc dnas les 30 juors svuiant la dtae d'envoi de la lttere de notification.

En cas de révision, la présente cvtnoeonin rrestea en vgieur

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. 1^{er}).

Article 5 - Mise en harmonie
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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

Article 6 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 avantages comprennent les dispositions contractuelles des contrats existants, quelle que soit celle-ci, ne sont pas affectées pour les intéressés.

Chapitre II Droit syndical et institutions représentatives

Article 7 - Liberté d'opinion. – Droit syndical
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les libertés fondamentales reconnues par la loi à tout individu que le salarié a le droit d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions de la loi du 11 mars 1952.
Conformément à l'article L. 2141-1 du code du travail, les syndicats s'engagent à ne pas procéder en considération de l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité professionnelle, le recrutement, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de sanction du salarié.
Afin de permettre une négociation équilibrée de ce texte en entreprise, les représentants élus du salarié ont le droit :

? 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 doivent 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 équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : l'équivalence de la rémunération professionnelle (pratique individuelle) (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il s'agit d'une partie des absences liées à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.
Aucune sanction 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 infirmité 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 effets contraires aux lois.
Chaque entreprise fournira aux salariés sous sa responsabilité d'un 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 vna 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 doivent être ouvertes dans l'année qui suit les élections du comité d'entreprise.

(1) Article 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 - Autorisations d'absences
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences seront accordées après préavis de 1 mois aux salariés devant assister aux réunions surtaillées des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences sont autorisées et rémunérées dans la limite de 3 jours par an.
Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un accord conclu 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 sein national(2)* sera représentée au maximum par deux salariés d'entreprise, en plus du représentant 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 (avec éventuel supplément) ;
? repas : 6 euros le maximum garanti ;
? hôtel : 25 euros le maximum 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 séminaires ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.
Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce ou ces congés sont rémunérés à hauteur de 50 %.

Autorisations d'absences non rémunérées

Des autorisations d'absences non rémunérées, telles que définies par les textes législatifs, sont accordées après un préavis convenu 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 nombre de jours de travail prévu pourra faire l'objet d'un accord 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 venaient 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 avoir pour la marche de l'entreprise.
Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

(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) 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 2015, art. 1er).

(2) *Tremes* : « au plan national » eu égard de l'extension comme étant caractérisée aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 9 - Panneaux d'affichage En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Des panneaux d'affichage sont réservés aux représentants des syndicats, des délégués du personnel et des autres représentants. Chaque société s'assure de l'affichage dans chacun des établissements de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer du bon agencement des panneaux syndicaux.

Ces panneaux sont 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 sont utilisés selon la législation en vigueur.

Article 10 - Délégués du personnel En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 tous 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 iront exercer leur fonction hiérarchique dès l'instant où ils sont élus.

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

Article 11 - Comité d'entreprise En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 tripartites du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un sursis 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 fonctionnement du comité économique est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise pur et simple prétendent à une formation de 5 jours consécutifs à la suite de leur élection. Cette formation est 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 locaux sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2327-2 et suivants du code du travail.

Article 12 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 entreprises concernées se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en œuvre de mesures de prévention des accidents de travail, la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les entreprises sont tenues 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 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, ceux représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent 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 sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

En plus des indemnités 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 inégalement rémunérés hiérarchiquement, 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 - Prévention. – Hygiène. – Sécurité En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

L'employeur devra assurer des actions de formation appropriées et appropriées en matière de sécurité et dispenser une formation destinée aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité qu'ils encourrent 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 préalable 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 reprendent leur activité après un arrêt de travail lorsque le médecin du travail en fait la demande, des travailleurs étrangers temporaires à l'exception de ceux auxquels est appliquée 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 personnelle du salarié.

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, tout salarié se trouvant dans une situation de travail qui a un motif principal 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 - Embauche

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les futurs employés doivent connaître leurs besoins en personnel à Pôle emploi dont dépend la concurrence où ils exercent leur activité. Ils

puueevt en otrue riroeucr 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 préalable adressée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur a l'obligation de déclarer 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 atjsutsei à l'obligation de détenir un titre valable assorti d'un permis 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 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 tous les pièces pouvant sa nouvelle situation.

Article 15 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- ? pour les employés, de 2 mois ;
- ? pour les atnges de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- ? pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable, mais à l'exception des cas prévus par la loi, la période d'essai supplémentaire de :

- ? 1 mois pour les employés ;
- ? 1 mois et demi pour les atnges de maîtrise et les techniciens ;
- ? 2 mois pour les cadres.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de démission de la période d'essai. Le délai de prévenance sera respecté en cas de démission de la période d'essai. Le délai de prévenance sera respecté en cas de démission de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai d'un mois 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, y compris inclus, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier versera au salarié une indemnité compensatoire de congés non effectués.

Article 16 - Visites médicales
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera bénéficier 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 suivi 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 - Contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Doivent être indiqués :

- ? le poste occupé ;
- ? la qualification et la classification professionnelle ;
- ? une mention sur le nom de l'entreprise et, le cas échéant, celle de l'entreprise ;
- ? la durée de travail ;
- ? la rémunération réelle mensuelle brute correspondante à l'horaire de travail effectif ;
- ? le lieu de travail ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? une mention sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail peut, en outre, comporter des précisions complémentaires :

- ? le détail du poste ;
- ? les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- ? tout autre point que les parties souhaitent préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la législation applicable et le code du travail.

Article 18 - Contrats saisonniers
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Lorsqu'un employeur a mesuré une activité très forte qui se traduit par une augmentation conséquente en chiffre d'affaires à une ou plusieurs périodes précises et renouvelées chaque année, et qui sont liées à des motifs de vie collective 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 d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de saison de vacances 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 saison de vacances liées à l'enseignement 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 en prenant en compte 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 contrats à durée déterminée 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 de 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 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 brute due au salarié.

Article 19 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le salarié fait l'objet d'une telle notification de modification d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification par la personne qui connaît sa réponse.

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

En cas de refus du salarié, il est transmis à l'employeur siot de conclure à modifier le contrat, siot de licencier le salarié.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de

ce rufes qui rideant impérieuse la mcafotioiidn proposée et refusée.

L'employeur diot aolrs rtpceeer la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verers des indemnités de licenciement. La lrttee de lminiecneect devra faire état du rufes de mctidfiaioin de son craontt par le salarié et du mtoif ocbitejf aaynt cioundt l'employeur à perpoosr cette miacodotifin au salarié.

Article 20 - Indemnités de déplacement En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le peimanet de tuos les fails préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la cahgre de l'employeur.

Les voayegs par vtouire personnelle, qui au trmee de la présente cooinenvtn snot à la crahge de l'entreprise, soenrt indemnisés svuinat le barème généralement aidms par le ministère des fenacnis dnas la litime de 7 CV au plus.

Article 21 - Changement de résidence. – Mobilité En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les ptaries snagiriates cnooetsat l'intérêt économique et soial de la mobilité géographique des salariés mias ctocsnneis de la diversité des sittunioas et des difficultés d'application, eripnmxt luer volonté par la présente ctneioionvn de définir un nbrmoe d'éléments fovainasrt sa msie en ?uvre.

La mobilité à trrie iieiunddvl s'entend cmome la miuttaon du fiat de l'employeur, d'un établissement à un arute situé en Fcanre métropolitaine, anraaepntt à la même eintrepse et entraînant le cmnahegt de résidence du salarié.

Cette mobilité ctusointe dnas un ceratin nbrome de cas siot un développement de carrière, siot un élément de miieatnn de l'emploi dnas le cdrae de rtarsiorcutetun ou de tfsranret d'activité.

Si la nrtaue du ou des postes à pouroivr le permet, il srea fiat apepl en priorité aux vtoleaniols rsalpsimnt les cnotniis requises.

Dans tuos les cas, l'employeur tirenda ctpome du cxotnete flaamiil des salariés à l'occasion de luer mtuaoitn et nommenatt des stoaintius particulières des intéressés dnas les décisions vsiant un chanmgneet de résidence nécessité par les bieonss du service.

Pour tuot déménagement, il srea simuos au préalable et puor accrod un deivs à l'employeur.

Le salarié pstnlaout arua dirot au rresmuemboent de ses fiars de déménagement justifiés asini que de ses faris de vaygoe et cuex de sa flmiale (conjoint et psnrenoes à chgrae vnavit suos son toit). Le salarié rvereca une atateitotsn préalable de la prat de son employeur, précisant la ntuare et le mtoanng de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au motnant de la pmire versée par la cssiae d'allocations familiales, la ciasse d'allocations failaleims vrerse la différence au salarié.

D'autre part, en cas de dednmae de l'employeur de cehgnnemat de leiu de trivaal ialpimnqt un ceenanhgmt de résidence, un délai de réflexion de 30 jours est prévu pndenat lequel le salarié drvea aptecker ou rfesuer la miotacifidion notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son coionnjt aunort la possibilité d'effectuer au leiu de l'affectation envisagée un vgyaoe dnot les frais, préalablement déterminés, sornet à la carghe de l'employeur.

Lorsqu'une maotuitn est envisagée, il est procédé à une iftnoromian préalable dnas le cdrae d'un eienrtetn parnot nemntoamt sur le leiu d'affectation proposé, le pstoe orffet et son contenu, la dtae de psrie de fonction, la rémunération, la qualification.

En dehros des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de poerspr un ptsoe de même niveau.

Ces éléments fnoret l'objet d'une cintooimfran écrite dnas les mieluels délais. Le salarié porrua vseittr les lacoux de travail.

A ctete occasion, une ifmrtioanon srea donnée sur l'environnement, noetamnt les écoles, les tartnsorps et le logement.

Dans le cas où la non-acceptation d'un cneanhegmt de résidence par un salarié entraînerait rruutpe du contrat, celle-ci ne porraut être considérée comme étant du fiat du salarié.

Les csluas des alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à farie un satge préparatoire avant de rniejodre luer aottaifcefn précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des diitsiosnps sur les déplacements de lgnoue durée.

Dans les cas de ceenghmat de leiu de trvaail snas mofacoiidnt de l'importance des fonctions, les ameeoptitpns du salarié ne

poonurr être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un cghmneeat de résidence effectué à la dnmaede de l'employeur, vreairt son cntarot de tvraial résilié puor csau de focre majeure, de lnciemnecet économique ou de départ à la retraite, dnas un délai de 6 mois, ou de 12 mios puor les salariés aanyt des ponneres à charge, à ctepomr de sa dtae de caennhemgt d'affectation, arua dorit au rnurbsmeeomet sur juaffistciits de ses firas de retour dnas la vllie où il résidait précédemment ou dnas tuot atrue leiu dnas la litmie d'une daincste équivalente. Le rumrbeoemnsset ptore sur les fails de vaygoe de l'intéressé et de sa flialme (conjoint et preoesnns à chgare vnvait suos son toit) ansii que les frias de déménagement. En cas de décès de l'intéressé au leiu de sa nellovue résidence, les frias de rapatriement, cnreompant les frias de vaygoe et le déménagement de sa failme (conjoint et psroenens à chrgae vviat suos son toit), snieraet à la cghare de l'employeur dnas les cotonniids prévues à l'article précédent intitulé « Indemnités de déplacement », dnas le délai de 6 mios à cemtopr de sa dtae de cehenmgat d'affectation.

Article 22 - Modification de la situation juridique de l'employeur En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux ditiopssnis prévues aux atielcrs L. 1224-1 et siunavts du cdoe du travail, lusroqe sevriunt une matiidcofion dnas la stitiaou jiuuqrde de l'employeur, nnoatmemt par succession, vente, fusion, trfonaamstoirn du fonds, msie en société de l'entreprise, tuos les cratntos de taavrl en crous au juor de la mfaioitdicon susbstinet ernte le nveoul epyoemlr et le prneoesel de l'entreprise.

1. Tuot cenehgamt dnas le cesealnsmt ou les auitittnbos de l'intéressé frea l'objet, dnas le mios de cttee modification, d'une cfmitnaooin écrite.

2. Si ce cahngnmeet cotmrope une dntiouiimn matérielle de la situation, l'intéressé desspoira d'un délai de 2 mios puor firae connaître sa réponse.

(1) *Atrlice étendu suos réserve de l'application des dtionpisoss combinées de l'article L. 1224-1 du cdoe du tvraial et de l'article 1134 du cdoe ciivl et de la jrcisrenupude cnantoste de la Cuor de cstasiaon (notamment Cass. soc., 8 otorcbe 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc., 9 nmvorbee 2011, n° 09-73040). (ARRÊTÉ du 21 jeullt 2015 - art. 1)*

Article 23 - Ancienneté dans l'entreprise En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

On eenntd par ancienneté dnas une eensrripse le tepms peanntd leequel le salarié a travaillé d'une façon conuntie dnas ctete entreprise, qlleus que pnusseit être les mfidicnoaios snvreuus dnas la naurte de celle-ci.

Sont considérés cmmeo tpmes de présence dnas l'entreprise :

? le tpmes passé au sien de l'entreprise y cprmois les périodes de trvaail tpmoerirae et les crtonas à durée déterminée, si une ebchaume en crnoatt à durée indéterminée est proposée dnas les 30 juors qui sunivet la fin de ces cranots trarpomeies ou de ces caotnrs à durée déterminée ;

? les périodes mieiarlits ogalrtiiboos ;

? les ssnnoisps puor maladie, ancceit de tarjet et puor lugnoe mlaiaie dnas la litme mlimxaae de 3 ans ;

? les sissnuoenps puor accident du trvaial et malaide peleosilfosnrne ;

? les suopseinsns puor congés de maternité et congés d'adoption ;

? les snesonipsus puor congé ptearnal d'éducation dnas les ctnniiodos saueitnvs ;

? congés à tpmes prieatl : le tpmes d'absence srea pirs en cptmoe à rosian de 100 % ;

? congés à tpmes cemplot : le temps d'absence srea pirs en cotpme à risoan de 50 % ;

? les spoinunsses puor congés de fimaoortn ;

? lrsuqoe le taivarl arua été iperntormu puor les cueass setnuavis : démission puor élever un enafnt (art. L. 1225-67 du cdoe du travail). En cas de réembauche dnas l'année qui siut la rpurute de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au menomt de son départ, srea maintenue.

Article 24 - Prime d'ancienneté En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les salariés de toutes catégories, à l'exception des cadres, bénéficient après 3 années de présence, telle que définie à l'article 23, d'une prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année pour atteindre un plafond de 15 ans.

La prime d'ancienneté de chaque salarié est calculée par l'application de pourcentages sur le salaire minimum conventionnel qui ne peut être inférieur au Smic (pour connaître le montant de la prime d'ancienneté, il convient de se reporter au tableau en annexe).

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que prévus par le tableau en annexe qui prévoit une majoration des taux allant de 2 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 10 % après 15 ans de présence effective.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Article 25 - Egalité professionnelle des salariés En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entant 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 entreprises de la photographie.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail, les entreprises pratiquent omnialement 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 « Csalsoiciacfts » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion sociale que les femmes pour maternité y compris obstacle.

Article 26 - Salaires minima En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 catégorie 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 directes 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 sont pas dans le cadre du salaire minimum conventionnel.

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

Article 27 - Bulletin de paie En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 sécurité 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 contribution collective de branche applicable au salarié ;

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

6. La période et le nombre d'heures de travail auxquelles 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 cotisation ;

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 sociales ;

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 prise dans la période de paie considérée ;

17. Le montant soumis à imposition ;

18. En caractères apparents, une mention indiquant le salarié à croquer dans l'intervalle de durée le bulletin qui lui est remis.

Article 28 - Absences En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 informer 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 suivant les circonstances exceptionnelles.

Article 29 - Disponibilité de la convention collective En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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

Un exemplaire sera également remis 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 certificats de sécurité qui sont affichés.

Chapitre IV Emploi et dispositions particulières

Article 30 - Remplacement temporaire En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 - Promotion En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les procédures étant animées du désir de favoriser le développement de 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 l'entreprise recommandée avec avis de réception ou par l'entreprise recommandée en milieu professionnel de réception ou par l'entreprise recommandée en milieu professionnel de réception.

Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel coextensif 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 recommandée en milieu professionnel de réception, l'arrêt ou la non-poursuite de la période probatoire.

Article 32 - Emploi des travailleurs handicapés En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 reconnaissent la volonté commune de 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 de travail des salariés handicapés, tant au niveau des postes de direction 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 est tenue par création ou accession d'effectifs dans le cadre d'application de cette obligation de respecter 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 catégories routiers, des livrés et des autres emplois égaux des conditions d'aptitude particulière.(1)

Les entreprises concernées doivent s'efforcer de privilégier l'emploi 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 situation des salariés handicapés au sein de ses effectifs, chaque entreprise s'engage à examiner, lorsqu'elle lance une procédure d'embauche, la possibilité de recruter pour le poste concerné, un salarié handicapé.

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

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits fondamentaux

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 professionnel de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

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

L'abattement est fixé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans les limites maximaux fixées par les textes en vigueur.(3)

Le salarié handicapé peut bénéficier, en cas de frais

supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation complémentaire 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 prennent en compte les besoins des salariés handicapés en matière de poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et services de ceux-ci ainsi que les conditions de travail des salariés handicapés.

b) Aménagement des conditions de travail

Les entreprises peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagement spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, licenciement dans la mesure du possible du ressort des salariés 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 CAPDH peut être complétée 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 retourner à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenue d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être retourné 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 survenue 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 maintien par l'entreprise dans un poste de travail et rémunération équivalant à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé un poste de travail équivalent et de rémunération moindres. Dans ce cas, le salaire de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la détermination n'étant appliquée immédiatement.

Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective nationale est doublée pour les salariés qui cessent leur travail pour une unité dans le compte de l'entreprise de travailleurs handicapés(4) dans que toutes ces dispositions puissent 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 propose 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

bénéficiaire de tous les dispositifs relatifs à la formation continue, plan de formation, congé individuel de formation, dior 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 suivantes s'appliquent.

b) Formation en alternance

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

c) Contrat de rééducation en entreprise

Les entreprises peuvent également le conclure avec un salarié en rééducation en entreprise qui a pu obtenir la reconnaissance de son handicap, en raison d'un handicap, notamment de personnes qui ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

d) Contrat d'apprentissage

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

Les apprentis handicapés bénéficient de dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

e) Insertion professionnelle

Les handicapés peuvent bénéficier de dispositions par la CPDAH pour bénéficier de contrats de travail à l'emploi présentant à côté d'un contrat d'embauche et de sous-traitance un contrat de formation professionnelle, de contrats d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, d'ouverture de postes destinés aux salariés des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Rôle des représentants du personnel

a) Représentation des salariés représentatives

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

Ces dispositions sont associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les mesures à mettre en œuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise consulte une commission de 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 conditions de travail de l'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces conditions ;

? sur la création par l'entreprise de postes protégés ;

? sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à l'effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu professionnel et d'embauche des personnes handicapées conclu avec un établissement de travail protégé ;

? sur les conditions de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en milieu protégé.

Il doit avoir connaissance de la déclaration annuelle et des conditions d'adaptation du FNE.

Il peut rendre connaissance des conditions passées 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 affectant les conditions de travail et particulièrement avant toute modification 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 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 entreprises s'engagent à faire passer dans la prochaine législature des dispositions du présent article dans un délai de 3 ans à compter de la signature de la loi nationale.

(1) *Tremes : « déduction faite des cotisations routiers, des cotisations et des cotisations éligibles des cotisations d'aptitude particulière » exclus de l'extension comme étant créés 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 créés aux dispositions de l'article L. 5213-7 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

(4) *Tmeers : « qui comprend pour une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés » exclus de l'extension comme étant créés aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

Article 33 - Appel de préparation à la défense

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 autorisation est accordée pour un but précis 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 - Rétribution des jeunes

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les jeunes âgés de moins de 18 ans reçoivent 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 jusqu'à 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Chapitre V Maladie et accident

Article 35 - Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident de travail ne cotisent pas une durée 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 frappe majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

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

4. Dans les cas où les absences imprévues du salarié nécessitent le recours à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des salariés de travail temporaire sous réserve que l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en priorité, aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivantes du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des salariés de travail temporaire sous réserve que l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en priorité, aux dispositions de l'article L. 1251-1 et suivantes du code du travail.

5. Lorsque la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le contrat définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la branche de l'entreprise doit en être affectée.

Dnas ce cas, les procédures légales de leinceemict sroent appliquées conformément à la loi et ovriounrt diort à l'indemnité légale de licenciement.

Mention diot être farie dnas sa lertte de lemncienict de la priorité de réembauchage prévue au 6e alinéa du présent aitclre et de ses cdiootnns de msie en ?uvre.

Ces dstsnpoiiis ne s'appliquent pas aux absences, qlclue qu'en siot la durée, consécutive à un aicndect du taiarvl ou à une mdaiale professionnelle.

6. Le salarié dnot le cnoartt se tuvoerra rpomu dnas les cinntoodis indiquées ci-dessus bénéficiera, pandnet 1 an à ceptmor de la dtae de coosdinioltan de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dnas son aicnen eompli ou un eolpmi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne srea puls en siuaottin d'incapacité trmioearpe attestée par son médecin traitant, par lertte recommandée aevc aivs de réception, son aenich eeuulmyopr de son inenitnotn de bénéficiere de la priorité de réembauchage, dnas un délai mixaumm de 2 mios suavnit la rmiese du ctifrieact médical.

La priorité ainsi prévue ceersra si l'intéressé rfsuee la première orffe de réembauchage qui lui est fiate ou ne répond pas à celle-ci dnas le délai de 1 mois.

Article 36 - Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

9 mios d'ancienneté	45 jorus : 90 %	30 jorus sutnavis : 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 adncciets du tiavral (à l'exclusion des adceitcns de trajet) et les mldaias pssoilofnreeons snot indemnisés à 100 % de la rémunération brute, dès le preimer juor et snas coniotidn d'ancienneté. Les temps d'indemnisation snot cuex indiqués au pniot 2.

5. Si preiuus congés de mlaiade snot accordés au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de travail, la durée ttlaoe d'indemnisation de l'intéressé ne porura dépasser, au corus de cttee même période, la durée à llqeulae son ancienneté lui dnnoe droit. Etnat cedpnant précisé que les itpotieurnrs puor acetindcs de taviral (à l'exclusion des ainecdcts de trajet) et puor meailads psfloirnesles ne snreot pas crsmeopis dnas le décompte des journées indemnisées puor l'application de cette dernière disposition.

Chapitre VI Résiliation du contrat de travail

Article 37 - Résiliation du contrat de travail. – Préavis

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le cnrtat de taiarvl ne purora être ropmu que suos réserve d'un préavis dnot la durée srea fixée cmome siut :

En cas de licenciement, suaf puor futae gavre ou lrduoe :

- a) 1 mios puor les employés ;
- b) 2 mios puor les tiinecchens et anetgs de maîtrise ;
- c) 3 mios puor les cadres.

Toutefois, la durée de préavis srea portée à 2 mios puor les employés anayt au monis 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du corntat de trvaial à l'initiative de l'employeur srea confirmée oielaeimgntrbt par une ltrtee recommandée aevc aivs de réception dnonant le mtoif de licenciement.

En aciotilpavn de l'article L. 1232-2 du cdoe du travail, cttee lertte srea précédée d'une coavtnoicn à un ettierenn de l'employeur aevc le salarié où srea discuté le mtoif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se fiare aietssr par une pnerosne de son cohix arpannatpet au pnsoenrl de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du pseoenrl dnas l'entreprise, par un cieelnosr extérieur icisrnt sur les ltsies prévues à l'article L. 1232-4 du cdoe du travail.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dnas l'intérêt du salarié cmome de l'employeur, l'écrit cuinottse la forme privilégiée de la ciatomorifnn d'une démission.

1. Après 9 mios de présence ctoinnue dnas l'entreprise, en cas de mildaae ou d'accident dûment constaté par un caefitcirt médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié rvreeca une iianmmtsodein dnot srea réduit le maontnt des indemnités versées par les onesmgiras de sécurité sclaoie et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié pctriaie au fnnneciaemt du régime de prévoyance, sluees les indemnités résultant des vsemnrtees de l'employeur sonret déduites.

2. Les 3 pmrrees jruos carnaedeils de malidae ne snot pas indemnisés par l'entreprise. Suos cttee réserve, l'indemnisation srea versée snavuit le régime ci-après :

? 90 % de la rémunération brtue que le salarié aairut gagnée s'il aait continué à travailler, dnas la ltiime de 45 jruos ;

? 2/3 de la rémunération brtue que le salarié aairut gagnée s'il avait continué à travailler, puor les 30 jrus suivants.

Le sialare versé au salarié absent, par cuuml des indemnités journalières de la sécurité saocile et de l'indemnité cientnollevennoe aisini définie, ne puet être supérieur au sraiale net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pdnanet la même période.

3. Les tpmes d'indemnisation seornt augmentés de 10 jruos par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle rsqueie à l'alinéa 1, snas que chcuon d'eux psuie dépasser 90 jours.

Ainsi, la résiliation du cartnot de tvaaril à l'initiative du salarié srea notifiée à l'employeur par une ltrtee recommandée aevc aivs de réception. L'écrit dvera mennoniter la dtae précise du début du préavis.

Lorsque la démission d'un salarié iiteevnrnt au-delà de la période d'essai, le préavis dû est fixé comme siut :

- a) 1 mios puor les employés ;
- b) 2 mios puor les thniieenccs et anetgs de maîtrise ;
- c) 3 mios puor les cadres.

Les délais s'entendent à coetpmr de la dtae de la réception par l'employeur de la ltrete de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre parite dnas la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis cmmeonecra à croir à la fin de cttee période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 hreues par juor puor rehcecehrr un noveul emploi. Les hueres où l'absence arua leiu srenot fixées par etnntee etrne les intéressés ou, à défaut, alternativement, par cauhqe prtiae un juor par l'une, un juor par l'autre.

Ces acbeness ne dnnoeront pas leiu à réduction de siaarle en cas de licenciement. Eells poornrut être groupées si les piartes y consentent. Le salarié ayant trouvé un elpmoi ne puet se prévaloir des donoptissis du présent alinéa.

En cas de lcmicieniet puor motif économique, le salarié qui se triarevot dnas l'obligation d'occuper un noeuvl epomli avant la fin de la période du préavis srea à sa ddanmee dispensé de l'exécution de son préavis reatsnt à courir. Dnas ce cas, le salarié ne pervcera son sialare que puor la période de taiarvl effectuée et anucee indemnité ne srea due à l'employeur puor la période cdnpneorsoatre au préavis non effectué. L'employeur srea asini dispensé de vreser l'indemnité de préavis correspondante.

Article 38 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du travail, les salariés liés par un cnrtat de taiarvl à durée indéterminée et qui snot licenciés aolrs qu'ils cmntopet 1 année d'ancienneté imenptnuorire au svcerie du même employeur, au snes de l'article 23 de la présente convention, ont droit, suaf cas de ftaue grvae ou lourde, à une indemnité mailnmie de lnmccieniet calculée par année de sverice dnas l'entreprise. Cette indemnité ne puet être inférieure à :(1)

? 20 % de mios de sraliae par année d'ancienneté jusqu'à 5

années ;
? puls 3/20 de mios de sialrae par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ;
? au-delà de 10 ans, puls 2/15 de mios de sialrae pour les années suivantes.

Le sialrae à prendre en considération est le sialrae brut myoen des 12 derrenis mios précédant le départ ou, selon la formule la puls avantageuse, celui des 3 derrenis mois.(2)

Dans le cas de l'incapacité pour motif économique :
Si le salarié est âgé de 50 ans et puls est le plus âgé d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il revendra puls une période de congés égale à 1 mios de sialrae brut.

(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 - Rupture conventionnelle En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux articles L. 1237-11 et L. 1237-12 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord de rupture conventionnelle, sous réserve que les deux parties aient accepté librement et sans contrainte.

L'acte de rupture conventionnelle, signé par les deux parties, ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au carnet de l'issue d'un ou plusieurs arrêts au cours desquels le salarié peut se faire assister 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.

L'acte de rupture conventionnelle définit les modalités 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 l'acte de rupture conventionnelle par les deux parties, le délai de rétractation est de 15 jours calendaires pour chacune des parties. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen au destinataire de la 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 négociation des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquiescée 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 maïson du marché du travail et de l'article L. 1237-13 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

Article 40 - Départ à la retraite En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le salarié ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, peut décider de prendre son départ à la retraite et bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur.(1)

Il doit, dans ce cas, avoir son contrat de travail et ses cotisations d'assurance sociale équivalant à celui prévu en cas de licenciement.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 12 derniers mios précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois.(2)

L'employeur approuve 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 L. 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 - Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte Attestation pour Pôle emploi En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Tout salarié qui a travaillé, quel qu'en soit 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 et le reçu pour solde de tout compte. Les modalités de délivrance de ces documents sont définies par le décret n° 1237-14 du code du travail.

Le certificat de travail mentionne :
? le 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 successifs occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été exercés ;
? le solde du nombre d'heures effectuées 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 donné au salarié, donne lieu à l'établissement d'un reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte peut être déposé dans les 6 mios 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) *Alinéa 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 - Temps partiel En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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

Définition et durée du contrat à temps partiel

Le travailleur au travail à temps partiel, qui peut être de plein droit ou à la suite d'un accord collectif, est défini par son contrat de travail écrit mentionnant 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 matière de sécurité sociale, l'employeur propose au salarié un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure.(1)

L'employeur a préalablement informé le salarié et celui-ci par un écrit, atteste 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 travail à temps partiel résultent du champ d'application de la négociation collective ou des accords conclus entre les partenaires sociaux.

Répartition de la durée du travail, méthode et délai de

prévenance

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée habituelle de 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 statut d'un salarié handicapé 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 peuvent être effectuées dans la limite de 30 % de la durée habituelle de travail.

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 peuvent être portées au terme de la durée habituelle prévue au contrat.

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

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne constitue pas 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 notifier 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 habituelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire 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 réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le nombre d'heures complémentaires peuvent être effectuées ne peut être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des heures d'effectif liés à la mise et au fonctionnement des différents 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.

Coupages 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

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

Chaque salarié à temps partiel se verra proposer une coupe supérieure à 2 heures entre deux séquences de travail. Le salarié 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 les domaines des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

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

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles 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 obligation particulière relative à un salarié travaillant à temps partiel est fondée sur des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle se produit 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 ou reprend un emploi à temps complet et le salarié à temps partiel qui souhaite 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 l'écart dans le délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps partiel 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 créations d'emplois au-delà de la durée habituelle du travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit effectuer une simulation à l'avance les heures de travail. Cet exercice doit préciser la répartition des heures individuelles ou les heures individuelles.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, délibèrent 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 professionnelle

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 entreprise dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque établissement 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 d'obtenir un emploi à temps partiel ou à temps complet de pouvoir se présenter 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 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La rémunération de chaque heure de travail effectuée excède nettement 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 bénéficieront 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 fixé réglementairement.

Article 44 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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

Article 45 - Travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation en vigueur 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 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 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 de paiement du salaire, soit la règle du 1/10, soit la règle du tiers de salaire.

L'allocation est bénéficiaire des allocations à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de luer rémunération.

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi éviter l'emploi dans des entreprises saisonnières, les

congés payés doivent être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ait reçu l'agrément du salarié. En cas de refus de congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

Article 47 - Autorisations d'absences pour raisons personnelles

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 habituels :

? maladie du salarié : 5 jours ;

? mariage d'un enfant : 5 jours ;

? congé de paternité : 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 sont 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 averse la garde 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 la durée des congés pour enfant malade.

Article 48 - Travail des femmes. – Maternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 à droit, sur présentation à l'employeur du document délivré par le service départemental d'aide sociale 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 informer 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 exercé dans les mêmes conditions à l'autre conjoint.

La mère peut être absente 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 équivalente à 1 mois de salaire, aucune déduction de cotisations de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée : les avantages sont acquis au moment de son départ en congé de maternité lui-même 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 arrêter le travail 1/4 d'heure après son hoirare de travail habituel et à s'arrêter le jour 1/4 d'heure avant son hoirare 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 herue rémunérée.

en tenir compte.

(1) Article étendu de la 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).

Chapitre IX Dispositions spécifiques cadres

Article 49 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le présent article fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de fonctions techniques des entreprises privées 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 médiation dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute catégorie (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 peut 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 - Contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Des conditions différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être prévues 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 classement hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

Article 51 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La période d'essai prévue à l'article 15 des dispositions générales ne pourra excéder 4 mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois. Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Ce règlement doit fixer l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats à durée déterminée, une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, réellement exécutée, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 52 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 rejets compensateurs. Si les fonctions d'un cadre appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit

Article 53 - Changement de résidence. – Mobilité
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des dispositions 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 - Indemnisation du fait de maladie
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle prévue 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. Eant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour accidents professionnels ne seront pas compris dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Article 55 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 - Accident du travail ou maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

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 - Préavis
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les cadres du

soeernnl d'encadrement.

Le préavis prat de la dtae de présentation de la ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au mnmeot où un neuovl emolpi arua été trouvé, le mermbe du pnnosrel d'encadrement est autorisé à s'absenter cuqhae juor pdnanet 2 heures.

Ces aebncess qui ne dnonrenot pas leiu à réduction de la rémunération en cas de licnmeeecnit srneot fixées un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du mmebre du peesornnl d'encadrement.

D'un cmuomn accord, les hurees susvisées prounrt être groupées.

Article 58 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Une indemnité de départ à la raittree est versée dnas les cdnoinitos fixées à l'article 41 des calsues générales. Cette indemnité ne purroa être inférieure à une smmoe calculée sur la bsaie de 3/20 de mios par année de présence.

Article 59 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Lorsque le ctranot de travail cpmtoroee une caluse de non-concurrence, celle-ci diot être limitée dnas le temps et dnas l'espace, et faire l'objet d'une cttorrantiepe financière et diot être ianeipdsnsble à la prtectooiin des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette culsae de non-concurrence n'est pas ablipcpae en cas de linmieccenet puor mtiof économique.

Chapitre X Dispositions finales

Article 61 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les petiras cnenaatcttors voeinllert à la scritte oiavtsroben par leurs adhérents des dntosiosipis de la présente cintvoenon et pnnredrot toeuts les mureess ueltis puor en aerssur le rcepst intégral.

Article 62 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le tetxe des présentes dssoiitnpois clioentnevneons srea déposé à la dieroitcn générale du travail, beruau RT2, 39-43, qauï André-Citroën, 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du cnsoiel des prud'hommes de Paris, dnas les cdioontnis prévues aux aelitracs L. 2231-5 et sivtnaus du cdoe du travail. *Un eximraelpo de la présente cnovnteoin srea reims à cchanue des peiarts contractantes. Les ptreais s'engagent à etffuecer les démarches nécessaires puor oebntir l'extension des présentes dsoisintpois conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.*(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepst des dnoiotsspiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du tiaravl (arrêté du 21 jelulit 2015, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Annexe

Tableau pimre d'ancienneté

(En pourcentage.)

Ancienneté dans le contrat	Montant pmrie d'ancienneté = % × saiarle minimum conventionnel
3 ans	2,00
4 ans	2,50
5 ans	3,50
6 ans	4,00
7 ans	4,50
8 ans	5,00
9 ans	5,50
10 ans	6,50
11 ans	7,00
12 ans	7,50
13 ans	8,00
14 ans	9,00
15 ans	10,00

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Groupement nnoatil de la pihohatorgpe plofneieorsnlse ; Groupement des esrrptienes de la pprigaohthohe ripdae ; Fédération ntoilnaae du négoce photographique.
Syndicats signataires	Fédération nolitnaae de l'encadrement du cemrmcoe et des svcriees CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, tiennhcecis et aentgs de maîtrise CTFC ; Fédération employés et caedrs CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Le présent accrd est colncu dnas le cdrae de l'article 38 de la conenviotn celltvoice nnaailote des pronosefiss de la ptprhoahioqe et de l'article 7 de son anenavt cadre.

Les sraieatgnis ont décidé, aifn d'assurer une curouvrtée mnimum idtnieque à l'ensemble du personnel, de la msie en palce d'un régime de prévoyance oorlagbtiiie au nviaeu de la branche, iasnauntrt ainsi une miatiutsuoaln des gnetriaas suos contrôle de la ciimososmn paritaire.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les erresepties visées par le présent arcocd snot celles exerçant à ttire priianpcl les activités sitvunaes :

1. Siuodts de prtogihopape (74.8 A ou 74.8 B) : le stduio de papohtirghoe définit son activité pciinrpale dnas la réalisation de preiss de veus sur tuos procédés ageiturneqs et numériques et lrués traitements, nmmoanett en pahihtporgoe siclaoe (portrait, mirgaae etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, sqecfintuiie et sous-marine. Il puet arsruer le développement et le tgarie sur tuos procédés négatifs, psfiiots et numériques en nior et bnlae et en couleurs, les reucotehs agtnuqirees et numériques et les motenags sur tuos supports. Il puet en oture coiremisalmecr les arviehcs pohagtproequhis en vue d'être éditées ou exposées.

2. Ceommcers de détail de poghapiohrte (photo vidéo) (52.4 T), comnaepnrt nnoeatmt :

- le matériel paphiougroqhte et cinématographique, vidéo et luers ascoceeriss ;

- les taitmrteens des prises de veus aarmetus ;

- l'exploitation de mecanihs de développements et tgaries photographiques, iapqnlmiut luer production, en tuot ou ptiare

sur palce ;

- la frtbicaiaon d'images, tromoifrnstnas d'images et pjectiroon d'images feanils fiexs et animées au moyen de tuos systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- et la vnete au détail de poditrus phrutiohoqagpes consommables.

3. Mlnbiias (74.8 B ou 52.4 T) : le miinalb se définit cmome l'entreprise qui a puor activité ppiircanle l'exploitation de mcianehs de développement et de tregais pqouehtipraohgs ipuanmliqt luer production, en tuot ou ptiare sur place, et acneecmoeisrt la vtene au détail de pduortis pogihauqoptrhes consommables.

Le présent accrod ne vsie pas les lariatoorbes tneqcieuh de développement et de tagire pghroiotphaque de façonnage, les lbrooeratais cinématographiques ainsi que les cecroemms d'optique.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les bénéficiaires des giraatnes snot l'ensemble des salariés non cdraes et cadres, des esntperiers qui relèvent de la présente cnovetinon clcoielvte nationale, âgés de moins de 65 ans, et ce qelus que soniet l'ancienneté, la naurte du ctoant de tviaarl et le nmrobe d'heures effectuées.

Le dirot à gnitaaers est oevrut puor tuot événement snaunervt pndat la durée du craotnt de tiraval ou panednt la durée de vrneemset d'une piaottesrn au ttire du régime mis en orvuee par le présent aanevnt (sous réserve dnas ce dnierer cas que le présent annaevt siot truouojs applicable).

La snseisoupn du caontrt de travail, nmaoemtnt en cas de congés non rémunérés, entraîne la ssoeiunpsn du driot à garanties, suaf luroqse ctete soissupnen est due à la mialdae ou à un accident, à l'exercice du dirot de grève. Les salariés bénéficiaires d'un congé idivieundl de ftaoomrin snot ginatars au ttire du décès et des retnes de cjoninot et d'éducation, et ce snas cptnroritae des cotisations, dès lros qu'ils ne perçoivent acuum silraae de luer employeur.

Bénéficient également, snas ctpraerintoe de cotisations, du présent régime de prévoyance, et pdnenat une période mamalxie de 1 mios à ctmpeor de la dtae eievfctfe du licenciement, les salariés licenciés puor rsiaon économique ou stuie à cstseain definitive d'activité de l'employeur et bénéficiaires à ce trite des indemnités ASSEDIC.

En ce qui ccrnnoee la gatainre incapacité de travail, l'indemnisation de ces aencnis salariés débutera après une fsichnare fxie de 45 jrous par arrêt.

Article 3 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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 :

Prévoient 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.

Prévoient 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.

Du double effet

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

Perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie rncueoe par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne, ou incapacité permanente totale 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 versement 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 triooe et partenaire ;

- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, roneuns 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 sœurs ;

- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital gtnarai rveient aux héritiers.

Article 4 - Garantie rente éducation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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 :

Prévoient 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.

Prévoient 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 teneilretlmsiemt 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 versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Article 5 - Garantie rente de conjoint

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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

Cette rente est payable teneilretlmsiemt à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

Prévoient non cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Prévoient cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Article 6 - Garantie incapacité de travail

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, pesons-nous ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles versées 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 principale 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 2^e période de maintien de salaire plus en plus 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 part de salaire par l'employeur.

À 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 part de salaire par l'employeur.

À 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 les personnes non cadres 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 complémentaire à un mi-temps travaillé) ne pourra excéder l'intéressé à percevoir plus que son net d'activité.

4. Durée du versement des prestations

Le versement 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 précoce ;

- au décès ;

- à la liquidation de la pension de vieillesse ;

- et au plus tard au 65^e anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Article 7 - Garantie invalidité

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie

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

2. Montant de la garantie

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

- Invalidité 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité permanente partielle 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 salarié en 2^e catégorie.

- Invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente partielle 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 indemnité supérieure à 100 % du salaire net à percevoir que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

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

Article 8 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Sariale de référence

Puor le cclaul des prtsatneios incapacité, invalidité, décès, petre ttaole et irréversible d'autonomie, rntee éducation et rntee de conjoint, le silaare de référence coepsornrd au total des rémunérations brutes, y cpoirms les preims et gniattircfiao (13e mios ou pirme annuelle) aynat svrei de bsaie au ccalul des citoitsnaos scoilaes et perçues au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anyat donné leiu à la petre ttloae et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le sailare de référence est reconstitué sur une bsaie aluelnne en se référant à la période eficeftve d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à la petre tltaoe et irréversible d'autonomie et, en tannet cmtope de tuos les éléments aeulnns de rémunérations (primes éventuelles incluses).

2. Revalorisation

Les pnirttseos prévues par le présent aenvant snoret revalorisées solen l'évolution de l'indice ARGR Prévoyance, aux mêmes dates.

3. Définition du cnooijnt et du concubin

On etnend par cnnooijt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugenmet définitif.

Le cnoicgabnue est considéré cmmoe ntoroie et pneraenmt et ovruue dnoc driot aux ptirnsteoas dévolues au cnnooijt dès lros que le salarié et son cboinucn snot célibataires ou vfues ou divorcés, et :

- qu'il esxite etnre eux un pcate ciivl de solidarité, ou ;
- qu'il eisxte etnre les duex coicnnbus un ceitifcrat valbale délivré par une mairie, ou ;
- qu'un efnnat roncneu des duex ptarens est né de l'union, ou ;
- à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Efantns à charge. - Définition

Puor l'application des gatraeins décès (double effet) et retne éducation, snot considérés cmmoe à charge, indépendamment de la piotsion fiscale, les eafntns du salarié ou de son cjoinont ou concubin, qu'ils seniot légitimes, naturels, adoptifs, rnonuecs :

- jusqu'à luer 18e aseianrvrnie snas cnoiidton ;
- jusqu'au 25e aaisrnrvernne pnndeat la durée :
- de l'apprentissage ou des études ;
- du sriecve nanatiol acitf ;

- de l'inscription à l'ANPE cmome dedramneus d'emploi ou enfacueftt un stage préalablement, dnas l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un peimerr elmpoi rémunéré ;

- snas liotaimitn de durée en cas d'invalidité, avnat le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de sécurité sociale, justifiée par un aivs médical, ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tultaire de la ctrae d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à cahgre les entnfas à naître et nés viables, et les etanfns recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au fyoyer jusqu'au mmenot du décès et si luer artue prnaet n'est pas tneu au vrneesmt d'une peiosnn alimentaire.

5. Terme des garanties

En cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la cruetrouve du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de paortstnis au monmet du départ de l'entreprise ctuionnet à en bénéficier jusqu'à épuisement des dirots ouverts.

En cas de diosiatiprn de l'entreprise adhérente, les parapttcinis en cuors d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le vnreesmt des ptoarseints jusqu'à luer tmree (reprise du travail, raretite ou décès), y cmorips les rvleoanriosatis tnat que le présent acrcod est en vigueur.

6. Rripsee des encours

En aatipciolpn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les eipersrents qui rijnrenodot le régime de prévoyance aolrs qu'un ou peuuilsrs de lerus salariés ou ancnieis salariés snot en arrêt de taravil à la dtae d'effet de luer adhésion, dvnoert en firae la déclaration auprès des oerngmsas aerususrs désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les pioaetstrns en cuors de paiemnet aux bénéficiaires de rtnee éducation et de rntee de cjinnoot dvorent être déclarées.

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

- snot l'indemnisation intégrale puor les salariés dnnot le cnraott de tiraavl est en cours à la dtae d'effet, aolrs qu'il n'existe auucn aesrsuur précédent ;
- snot les raoevnorilitsas futures, prnotat sur les indemnités journalières, rtenes invalidités ou incapacité pnemtneare professionnelle, retne éducation ou de conjoint, en cours de service ;
- snot la puisroute de la gnaiatre décès (indexation de la bsaie des gaanertis comprise) aux bénéficiaires de rnetes ou indemnités journalières complémentaires, les onreimsgas asrursues désignés ci-après cruaeocnllt la sotcurtasioin éventuellement nécessaire à la ctoiinosttun des piosnoivs correspondantes. Ctete ssorcrttiauiou srea msie en orueve auprès de cuaqhe errtsniepe concernée dès lros que l'adhésion srea postérieure au 1er jvnaeir 2002.

Pour les érepestirs aanyt adhééré antérieurement à cttee date, les cas précités soernt indemnisés par les ormiesangs aueurrsss snas aptiolcaipn de surcotisation.

- pesorennl non crdae : 0,80 % du saarile burt ttoal ;

- prnesenol crade : 1,50 % du silraae burt tarchne A et 1,40 % du slaarie burt tcnarhe B.

Article 9 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les tuax de cotoisatn snot fixés cmmoe siut :

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

a) Proensent non cadre

GRANTIAE	À LA CRHGAE	À LA CRGHAE	TOATL			
	de l'employeur	du salarié				
	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) Pneronsel cadre

GTNIARAE	À LA CRGAHE	<'A LA CARGHE	TAOTL			
	de l'employeur	du salarié				
	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 tuax snot fixés puor une période mlmniaie de 3 ans à ctomper de la dtae eecviftfe de l'entrée en veuiugr du présent accord.

Article 10 - Choix des organismes de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Le présent aevnant vuat adhésion des eepsentrirs ernrnat dnas le cmahp d'application de la cetnonvoin clotilvece ntnaoalie auprès de :

L'AGRR Prévoyance, insoittitun de prévoyance agréée, rnevaelt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, aeususr des gireaants décès, incapacité, invalidité, incapacité pemaernte professionnelle.

L'OCIRP (organisme cmomun des itiistunnots de rtnee et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance agréées et raeenlvt de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'OCIRP cfnoie la gsetoin de ces gnitaears à l'AGRR Prévoyance.

Aifn de fexir les ratneois avec les oargismens aseurusrs ci-avant désignés, les praeteirnas sciaoux snneogrit un cntaort de ginaeatrs collectives, ce deiernr étant annexé au présent avenant.

Article 11 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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 stiraigne 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 fonctionnera par un règlement intérieur.

2. Rôle

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance a compétence pour examiner et taire les projets de règlements au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il sera rimes anellueenmt à la commission 2 balnis séparés pour les non-cadres et pour les cadres par catégorie de richesses couvertes.

Les organismes arsruues désignés s'engagent à remettre à la commission un rapport au moins annuel comportant tous les éléments statistiques punvaot 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.

Article 12 - Mise en place du régime

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les engagements acmeueltlet cvoretues par un contrat de prévoyance offrant des garanties au moins équivalentes auprès d'autres organismes assureurs que ceux désignés pour noter ces engagements 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 l'équivalence.

Article 13 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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 éléments de résultat 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 qu'il instaure.

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

Concernant de l'utilité sociale créée par les organismes de prévoyance désignés dans la partie en matière de prestations, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartient d'organiser avec tout nouvel organisme de prévoyance désigné, la poursuite des prestations des prestations incapacité/invalidité, rente éducation et rente de cinquant en cours, ainsi que le maintien de ces mêmes prestations décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité.

Article 14 - Frais médicaux

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Un régime de 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 les demandes des partenaires qui granent en la matière tutote liberté.

Les partenaires sociaux inviteront les entreprises à verser de la cotisation collective au moins égale à celle des salariés le régime complémentaire de frais médicaux facultatif négocié au plus tard des coûts médicaux et une part de solidarité.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

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

Article 16 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les partenaires sociaux 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

Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Goepmreunt des ersnepiets de la prgtioapohhe professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Pairs ; Grpumnoet des eenistrps de la piroghtpohae rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Pairs ; Fédération nalitaone du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.
Syndicats signataires	Fédération niolanate de l'encadrement du comemcre et des scrveies (CFE-CGC FNECS), 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Prais ; Fédération commerce, sceevis et fcroe de vente, fédération française des tirellaauvrs chrétiens (CFTC-CSFV), 197, fubuarog Saint-Martin, 75010 Pairs ; Fédération des employés et creads CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent acrocd est cclonu dnas le carde de l'article 38 de la CCN des pfoseisnors de la piohgorhtape et de l'article 7 de son avannet cadre.

Les sangartiies ont décidé, aifn d'assurer une cerrouutve mnmuiim indequtie à l'ensemble du personnel, de la msie en place d'un régime de prévoyance oioalbtrgie au nieavu de la branche, irtausant aisni une mtuoltasaiiun des gaaertnis suos contrôle de la cimosismon paritaire.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les eetnsirrpes visées par le présent acorcd snot celles exerçant à titre pcrpianl les activités svenuatis :

1. Stoudis de phoarptoihge (74.8A ou 74.8B) : le sitduo de phiphtrooage définit son activité plciiparne dnas la réalisation de pseris de vue sur tuos procédés atqnruiiee et numérique et lrues traitements, nmoaemntt en prtigphoaohe silcoae (portrait, mariage, etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, sfutiqniceie et sous-marine. Il puet aussrer le développement et le tiagre sur tuos procédés négatifs, ptsiifos et numériques en nior et banlc et en couleur, les rtohceeus aregutqines et numériques et les mogaents sur tuos supports. Il puet en outre cimeloiacmresr les avrihecs ptphurqhoaaiges en vue d'être éditées ou exposées.

2. Ceormecms de détail de pgohpiorthae (photo vidéo, 52.4T), cnmorpneat nnaemotmt :

- le matériel pihuhrtgooqpae et cinématographique, vidéo et lreus acrcsseeios ;

- les teetriamtms des piress de vue ameutras ;

- l'exploitation de mcnaiehs de développement et tragie photographiques, iapnilmuqt luer puoridrtcon en tuot ou ptriae sur plcae ;

- la friocbiatan d'images, la toatrfsnmaiorn d'images et la

poejricotn d'images flanies feixs et animées au myeon de tuos systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- la vtene au détail de puoridts pruoiqtphagoehs consommables.

3. Mlaniibs (74.8B ou 52.4T) : le mlaiinb se définit cmome l'entreprise qui a puor activité pcairnipe l'exploitation de mhaeincs de développement et de trgiae poutrhhgqaoeips iqliaumnpt luer potricduon en tuot ou piarte sur place, et aniemrcsceseot la vente au détail de puditors ptauepqhohrogs consommables.

Le présent accord ne vsie pas les lbteroiroaas teqcuhiines de développement et de tgaire pqahhoiuptgre de façonnage, les laobrireaots cinématographiques ainsi que les cemmeorcs d'optique.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les bénéficiaires des gnaairets snot l'ensemble des salariés non ceards et caders des eerteirsnps qui relèvent de la présente ctinnvoen cevcliolte nationale, et ce qlues que seniort l'ancienneté, la natrue du ctoarnt de tvriaal et le nrmobe d'heures effectuées.

Le doit à geriantas est oreuvt puor tuot événement sneuanvrt pdennat la durée du coantrt de trivaal ou peandnt la durée de vnrseeem d'une petosriatn au ttire du régime mis en ?uvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme auusesrr et la résiliation du cnroatt de prévoyance snot snas efeft sur les peirsoatnts à naître au trtie du mtniiean de gitnaare en cas de sunenavcre du décès anavt le tmere de la période d'incapacité de tavaril ou d'invalidité telle que définie dnas le présent accorcd prévoyance.

La sepsnsuoin du canotrt de tiraval en cas de congés ou d'absences non rémunérés entraîne la soinpessun du driot à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mneaoyntt paeinmet des cotisations, au pifot des salariés dnort le cntoart de taarvil est sspduenu :

? puor congé ou absence, dès lros que pedannt ttuoe ctete période il bénéficie d'un mtaieinn ttaol ou prietal de sraalie de l'employeur ;

? ou lusqroe ctete spuoisnsen est due à l'exercice du dorit de grève ;

? ou en cas d'arrête de triaavl puor maladie ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des patisnoters en espèces de la sécurité soliaice (indemnités journalières, rneets d'invalidité ou d'incapacité pmenertnae de travail).

Dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rtenes d'invalidité complémentaires versées en aicoipltapn du présent régime de prévoyance, les gtaeenirs snot mtaenenuis snas coniertparte des cotisations. Cependant, lroquse le salarié perçoit un sliraae réduit pnadnet cette période d'indemnisation complémentaire, les citnoaisots rneest deus sur la bsae du sraiale réduit. L'exonération de cosiotaitns csece dès le pemeirr juor de rerijspe du taraivl par le salarié ou dès la ctaessoin ou la sipuonessn du vmnreseet des pietastorns par l'organisme aussurer désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé iitudivendl de forotmain snot gatnrias au titre du décès et des rentes de coojinnt et d'éducation, et ce snas catetrriopne des cotisations, dès lros qu'ils ne perçoivent auucn sraaie de luer employeur.

Article 3 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 survenus 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 pacsés, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il résulte au jour du décès des enfants, tels que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient inclusés 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 (3^e catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou incapacité permanente partielle 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 versement du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

3. Répartition 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 la désignation est caduque, le capital est versé :

? au conjoint non séparé de droit ;

? à défaut, au partenaire de Pacs ;

? à défaut, au concubin non marié et pacsé ;

? 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 décès direct, à ses parents ;

? à défaut, à ses grands-parents ;

? à défaut, à ses frères et sœurs ;

? à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié.

Article 4 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la rente

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 viagère 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 jusqu'à l'âge de 25 ans, 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 versement des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie éducation en cas de décès.

Article 5 - Garantie rente de conjoint

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité

slociae et nécessitant l'assistance penatrenme d'une tciere personne), une retne alnunlee tmrpeoaire est versée au cnooinjt svuavnrit non remarié (ou au pnrritaaee de Pcas ou au cincboun noiorite non marié ou non pacsé).

Cette retne est pbalaye tlrteislrmimeent à temre d'avance.

Le mtonat de ctete rtene est fixé à :

? pesnronel non cdare :

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

? pnseenorl crdae :

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

La rtene de cojonnt est versée pndaent une durée de 5 ans à cteompr du décès du salarié.

Le vneemesrt de la retne csese en cas de miagare ou de ctanort de Pcas du bénéficiaire.

Article 5 bis - Rente handicap

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En cas de décès ou d'invalidité ptmaennere et tlotae du salarié, le régime de prévoyance gianratt le vsneemert une rtene viagère hiandacp à chcaun de ses ennftas handicapés.

Bénéficiaires

Les ennftas handicapés bénéficiaires au snes de la présente gtniaare snot les entafns handicapés du salarié à la dtae de son décès ou de son invalidité pntaenmere et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état d'handicap

? Le hiancdap d'un bénéficiaire est justifié par un crierfiatct médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité panmteentre et ttoiae du salarié, de l'état de hdacaipn du bénéficiaire potentiel, lnatimit son activité ou reenisragtnt sa prtoaapticiin à la vie en société, suibe dnas son eirneoenmnnvt en raoisn d'une altération substantielle, dlubrae ou définitive d'une ou puuesrils foocntnis physiques, sensorielles, mentales, ceviointgs ou psychiques, d'un paladncohyip ou d'un trbuole de santé invalidant, et le cas échéant par toteus aurtes pièces complémentaires demandée par l'organisme aesrsuur qui lui snrieaat nécessaires puor l'étude du disesor de liquidation, et atettsant du caractère substantiel, dulrbae ou définitif du handicap. ?

Montant des prestations

Le matnnot meneusl de la rntee viagère est fixé 500 ? à cetpmor de la réalisation du sinistre.

Le mantnot de ctete psroatienn de bsae est revalorisé, de façon annuelle, en fcntooiin d'un tuax fixé par le conesil d'administration de l'organisme assureur.

Durée et peieamnt de la rente

Les mneets snot payées tielmesmerleinnt à tmree d'avance, suos cnidotion de vie.

La retne pnred efeft à cotepmr du 1er juor du mios civil snvaut la dtae de décès ou de l'invalidité pamneterne et totlae du salarié.

La rtnee cssee d'être due à cpmeotr du 1er juor du mios svinuat le décès du bénéficiaire.

Chaque rnete est versée au bénéficiaire s'il a la capacité jdqiuiure ou à son représentant légal.

En cas de sipsouspren de la présente gatraine dnas le régime, puor quuqlee csuae que ce soit, le siverce des rnetes en cuors se proisuut sur la bsae de la dernière vlaeur anitttee de la rntee et snas rlieaavitosrn ultérieure à la dtae de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de traavail ou d'invalidité du salarié pdennat la période de gratanie ornavut diort aux vtrmneeses d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la graniate rente hincadap est mtnaueine panndet la durée des versements.

Le meniatin pnerd fin :

? à la dtae de ltioiqaduin de la reatrtie sécurité silocae ;
? à la dtae de rriespe d'une activité talote de service.

Article 6 - Garantie incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la gnatriae

En cas d'arrêt de taviarl consécutif à une maladie ou un accident, prfsieonoesnl ou non, pirs en cahgre par la sécurité sociale, il srea versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles seievrs par la sécurité sociale.

2. Ponit de départ de la gaarnite

Puor le psrnoenel cdare et non carde aanyt l'ancienneté ruseiqe puor bénéficier de la gtrnaaie meitnian de sariale (définie aux arelctcs 36 et 37 de la coivteonnn clloovtiee nnataiole et aux arlectis 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires ivintnreneent en complément à la 2e période de manitien de saarile pius en reilas de celle-ci.

3. Mantnot de la giraatne

a) Pnrosenel non crade

Pendant la scoeode période de mnetaiin de salaire, le mtonant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du srialae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cormpis les indemnités journalières bertus versées par la sécurité saolcie et la petosatirn miatienn de siaalre par l'employeur.

A l'issue de la snocdee période de miantein de salaire, le matonnt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du saalrie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y ciropms les indemnités journalières btreus versées par la sécurité sociale.

b) Psroenel crade

Pendant la sncedoe période de miinaetn de salaire, le moannt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du saralie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y ciropms les indemnités journalières beurts versées par la sécurité scolaie et la pirtaseton miaeintn de sirlaae par l'employeur.

A l'issue de la sdocnee période de mtaieinn de salaire, le mntnoat des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du

saiarle 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) D'indemnités journalières complémentaires au personnel cadre et non cadre

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du minimum de salaire conventionnel, une fraction fixée de 45 jours s'est appliquée à chaque arrêt de travail et le montant de l'indemnisation complémentaire s'est 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 complémentaire à un mi-temps travaillé) et des atouts restructurés que le salarié perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations de Pôle emploi, pension de retraite) ne saurait dépasser l'intéressé à percevoir plus que son salaire net d'activité.

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

4. Durée du service des participants

Le service des participants cesse dans les cas suivants :

? lors de la reprise du travail ;

? lors de la mise en invalidité, ou rattachement à une incapacité permanente et post-régime ;

? au décès ;

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

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Article 7 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'incapacité permanente partielle d'un taux supérieur à 33 %, il s'est 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 cotisations versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

? invalidité de 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité permanente partielle comprise 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 salarié en 2^e catégorie ;

? invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente partielle supérieure 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 atouts restructurés que le salarié perçoit (notamment salaire temps partiel, allocations de Pôle emploi, pension de retraite) et du régime de prévoyance ne peut entraîner une indemnité 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 cessation de la pension de la sécurité sociale.

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

Article 7 bis - Actes de prévention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la photographie videra à ce que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit prévoit au bénéfice de son personnel non cadre et cadre, les actes de prévention suivants :

Postes	Prestations
Actes d'imagerie médicale	Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par patient d'analyse anatomique à la modélisation 3D des structures anatomiques et pileup photos d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son imagerie médicale (Scanner ou IRM).
	La prestation médicale de cette adhésion est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Il s'agit d'une prestation médicale réalisée en cas de diagnostic d'une tumeur, sollicitée en fonction du diagnostic du médecin du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné doit solliciter l'analyse des imageries médicales (Scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes spécialisées par un supérieur sécurisé.
	Les équipes spécialisées réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.
	Elles sont ensuite renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.
	La prestation comprend la prise en charge de l'analyse et de la modélisation en 3D, dans la limite du montant du forfait mentionné ci-dessus (maximum 450 € HT par prestation).

Programme d'accompagnement pour lutter contre les récurrences de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancéres à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.
	Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de prise en charge défini par les professionnels de santé du programme.

? jusqu'au 25^e anniversaire pendant la durée :

?? de l'apprentissage ou des études ;

?? de l'inscription à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou en attendant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

? sous forme de durée en cas d'invalidité, avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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'invalidité civile.

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.

Article 8 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Rattachement de référence

Pour le calcul des prestations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie, retraite éducation et retraite de conjoint, le salaire de référence pris en compte est celui des rémunérations brutes, y compris les primes et garanties (13^e 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. Rattachement

Les prestations prévues par le présent accord sont 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 concubin est considéré comme tiers et perçoit et ouvre 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 contrat de concubinage délivré par une mairie ;

? ou qu'un enfant reconnu des deux partenaires 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 prestations décès (double effet) et retraite éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, rattachés :

? jusqu'à l'âge de 18^e anniversaire sous condition ;

5. Tranche des cotisations

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 cotisation du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continueront à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

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

6. Révision des cotisations

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 septembre 1994, les cotisations qui relèvent du régime de prévoyance arborescentes qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou cotisations salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion doivent en faire la déclaration auprès des organismes arborescentes désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les cotisations en cas de cotisation aux bénéficiaires de retraite éducation et de retraite de conjoint doivent 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 contrat précédent ;

-soit les cotisations futures, prévues sur les indemnités journalières, retraite invalidité ou incapacité partielle professionnelle, retraite éducation ou de conjoint, en cas de départ ;

-soit la prestation de la retraite décès (indexation de la base des cotisations comprise) aux bénéficiaires de retraite ou indemnités journalières complémentaires.

Les cotisations arborescentes désignés ci-après constituent la cotisation éventuellement nécessaire à la constitution des cotisations correspondantes. Cette cotisation sera versée en totalité auprès de chaque entreprise concernée dès lors que l'adhésion sera postérieure au 1^{er} janvier 2004.

Pour les cotisations ayant adhéré antérieurement à cette date, les cas précités sont indemnisés par les cotisations arborescentes sous forme de cotisation.

Article 8 bis - Portabilité des droits de

prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

1. Bénéficiaires et gaires maintenues

En cas de coïncidence du régime cotraté de travail non consécutif à une période d'assurance chômage, le personnel non 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, période de carence et irréversibilité d'autonomie ? ;
- ? article 4 ? Garantie retraite éducation ? ;
- ? article 5 ? Garantie retraite de conjoint ? ;
- ? article 6 ? Garantie incapacité de travail ? ;
- ? article 7 ? Garantie invalidité ? ;
- ? article 7 bis ? Acets de prévention ?.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotraté 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 susmentionnées 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 droit de portabilité s'applique aux cotisations de cotraté de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant. (1)

2. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au lieu des cotisations 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 compensatoires de congés payés et 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 intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut être inférieure à celle prévue par le régime obligatoire d'assurance chômage à l'issue de la période d'attente et qu'il aura 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 cotisations du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en va de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage intervient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et modalités de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur (1).

L'employeur s'engage le maintien de ces garanties dans le cadre de la durée de travail.

L'ancien salarié rejoint auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il rejoint les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse quand :
? le salarié reprend un autre emploi ;
? il ne peut plus bénéficier de l'entreprise de son statut de salarié d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
? à la date d'effet de la liquidation de la période de carence de la sécurité sociale ;
? en cas de décès du salarié.

La suspension des cotisations 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 sera prolongé d'autant.

5. Maintien de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé par un système de cotisations intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) et dans la limite du taux défini par le régime de prévoyance.

6. Choix de l'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
? les cotisations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
? les bénéficiaires du droit de portabilité peuvent choisir des cotisations s'ajoutant aux cotisations des salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Les termes « le droit de portabilité s'applique aux cotisations de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant » et « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » sont exclus de l'extension sur le fondement de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des garanties.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 9 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les taux de cotisation sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

A. Personnel non-cadre

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

Garanties	À la charge de l'employeur (en %)		À la charge du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18 % TA + 0,18 % TB
Rente éducation	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16 % TA + 0,16 % TB
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06 % TA + 0,06 % TB

Rente handicap	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28 % TA + 0,28 % TB
Invalidité	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10 % TA + 0,10 % TB
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80 % TA + 0,80 % TB

B. Pseernnol cadre

Le tuax de casottioin caentrotcul est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à hateuur de 1,50 % TA + 0,35 % TB puor l'employeur et 0,84 % TB puor le salarié).

Garanties	À la chrgae de l'employeur (en %)		À la charge du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,47	0,12	0,00	0,33	0,47 % TA + 0,45 % TB
Rente éducation	0,19	0,04	0,00	0,15	0,19 % TA + 0,19 % TB
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08 % TA + 0,08 % TB
Rente handicap	0,02	0,01	0,00	0,01	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,55	0,13	0,00	0,36	0,55 % TA + 0,49 % TB
Invalidité	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19 % TA + 0,17 % TB
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50 % TA + 1,40 % TB

Tranche A (TA) : ptriae du srilaae burt limitée au pnfload aneul de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : pitare de sraaile burt csipomre entre une et quatre fios le pnaofld aenunl de la sécurité sociale.

Article 10 - Choix des organismes de prévoyance

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent aoccrd vuat adhésion des eetipnrerss enrntat dnas le chmap d'application de la cieontnovn cteloclive notaaline des pfoossoirns de la paiohhptorge auprès de :

L'AG2R Prévoyance, intuottiisn de prévoyance agréée, raelvent de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, auresur des gaireatns décès, incapacité, invalidité, incapacité pntnrnemeae professionnelle.

L'OCIRP (organisme cmmoun des iinutitonsts de retne et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance agréées et rvenlaet de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'OCIRP cfinoe la goseitn de ces gaireatns à l'AG2R Prévoyance.

Afin de fixer les rntaolies avec les onmsgeiars asrerusus désignés ci-dessus, les parenaetirs suociax soniergnt un « ctraont de gaanitres coveelltcis », ce dreenir étant annexé au présent avenant.

Article 11 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

1. Composition

Il est créé une cimmossoin prairiate noalnite de svuui du régime de prévoyance composée d'un représentant de ccunhae des onaasitriogns salecnyids de salariés, représentatives dnas la pfsroeson et seiinaatrgs du présent avenant, et d'un nmbroe égal de représentants des orsiannotaigs d'employeurs. La cimsoomisn pirritaae nanioltae de svuui du régime de prévoyance définira ses modalités et fnoecmtninenot par un règlement intérieur.

2. Rôle

La cmsimoison pirriatae naioanlte de svuui du régime de prévoyance a compétence puor eiamexnr et terairt teuots qtsnuoeis rveaeltis au fotiecnennmont du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il srea rmeis anunnlleemt à la cmiossiomn 2 bnlias séparés puor les non-cadres et puor les ceards par catégorie de rseuiqs couverts.

Les oinmsaergs arseuusrs désignés s'engagent à remrtete à la csmoomsiin un rrapot anunel canortopmt tuos les éléments stiquatesits pvouant intéresser l'élaboration du rrapot de branche.

La coissimmon pourra, au vu des éléments transmis, fiare des daemnedns d'informations complémentaires aux éléments déjà fournis.

Article 12 - Mise en place du régime

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les eriepstnres disposant, actuellement, de gtneiraas prévoyance supérieures auprès d'autres ogenarisms arssureus que cuex désignés pornuort les ceoensrvr dès lros que la sutangire du ctaonrt a été effectuée antérieurement à la dtae de sunargtie du présent aoccrd cletciolf et suos réserve que la paiirttaocipn saliralaie ne siot pas supérieure à clele prévue au présent arcocd à griatane équivalente.

(1) Acltrie est étendu suos réserve de l'application des dspoinsoits du soennd alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scioale (arrêté du 9 jielult 2003, art. 1er).

Article 13 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cdnniotois

d'organisation de la mautilisaoun interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les pteanerrias scoaux se réuniront, au mnois 6 mios à l'avance, au rgerad de la dtae d'échéance, puor étudier le roparpt spécial des oegamrins désignés sur les cmoptes de résultat de la période écoulee et sur les petirepvecss d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oreuve pruroa être modifié ou complété dnas l'organisation de la msuoiitalun qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les psoetinarts incapacité, invalidité, rntee éducation et de cioonnjt en cruos cntuenonroit à être servies, par les oamniegrs désignés par le présent accord, à un nvieau au mions égal à ceuli de la dernière praiestotn due ou payée aavnt la résiliation ou le non-renouvellement.

Enatt entednu que les orasigmens complémentaires qui snerot désignés en raeneclmpemt des précédents deronvt arssuer la prsotuiue des rltaiervoorsans furtues sur la bsae d'une iaitoenxdn au mnois équivalente à cllee pratiquée par les orgeimnass précédemment désignés.

Article 14 - Frais médicaux

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Un régime frias médicaux complémentaire et faluatctf srea négocié par la csomiosmn niaatonle paritaire, au puls trad dnas les 6 mois, auprès de l'AG2R Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à teouts dedmenas des entreprises, qui gdaent en la matière tutoe liberté.

Les pareniaetr socuax irntnevoit les eirprsnets rveaentl de la CCN à suorscrie au pfruit de lures salariés le régime complémentaire firas médicaux ccoellitf négocié aursnsat ainsi des coûts miderons et une puls grdnae solidarité.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée et eernrta en ataciioppln le 1er juor du mios qui srvuia la plaoiuitbcn de l'arrêté d'extension.

Article 16 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les piearts saitiarnegs s'engagent à déposer le ttxee du présent aocrcd coetlcilf de prévoyance à la deirotcin départementale du tavaril et de l'emploi asnii qu'au secrétariat du grffee du ceisonl des prud'hommes, et à eefcutefr les démarches nécessaires puor en onietbr l'extension auprès des duex ministères

compétents.

Fiat à Paris, le 5 décembre 2002.

Article - Contrat de garanties collectives

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Accord de prévoyance des pfsensoris de la photographie

Les pirterenaas saucox de la cootvninen cliveoclte ntailnoae des pfiosroenss de la ptorgpiohahe ont signé un aocrcd ianrtunsat un régime de prévoyance ooilbgriate au pfirot des salariés de la branche. Cet aocrcd désigne les oegimsarns chargés de l'assurance et de la gestoin ddiut régime.

Le présent Cnarott de gtaaierns cveiletocls a puor objet de fsarlmeoir l'acceptation des oasreigmns asseruuss et de préciser les modalités de lreus oitlaibnogs vis-à-vis de la bhrcnae pelsfnrosinoee et des ptaraenries sociaux.

Par la sigautnre de ce contrat, l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP actpncet luer désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gnteoaiinsre puor la sluee AG2R Prévoyance. Elels aencepctt de giatnrr les penaisrotts prévues par l'accord de Prévoyance aux tuax de caisoottin fixés par ce même accord.

Le présent Cnatort de gnraetias ccleteviols est anisi cnlocu :

Entre :

Les prnireeaats siaucox sgetriaiaans de l'accord Prévoyance du 5 décembre 2002,

D'une part, et

L'AG2R Prévoyance, itntuisoitr de prévoyance agréée, raneevlt de l'article L. 931-1 du cdoo de la sécurité sociale, aasgsint puor son cmotpe et, en tnat que mmbree de l'Union, puor le ctpmoe de l'OCIRP, uoinn d'institutions de prévoyance agréée et rvenleat de l'article L. 931-2 du cdoo de la sécurité sociale,

D'autre part,

et il a été ceonnu ce qui siut :

Article 1^{er}

Assiette des cotisations. Exonération

Est sumois à csoittianos le srilaae burt ttoal de l'ensemble du pnesrnoel visé par l'accord, y cirpmos les piemrs à périodicité puls lognue que le mois. Le sraiale ctisaoble se décompose comme siut :

- tnarche A (TA) : praitte de saralie inférieure au palfnod meuensl de la sécurité saolice ;

- tahcrne B (TB) : paitre de saliare cmopsire etrne le pnoafld meuensl de la sécurité sclaioe et qurtae fios son montant.

Par ailleurs, dès lros que le salarié bénéficie de peiorsatnts du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité prntnmeeae professionnelle, ces pnntsroaeis snot exonérées de ttoue ciiooasttn due au trite de l'accord de prévoyance.

Article 2

Salaires de référence snvaret au cucall des prestations

Par slraaie de référence puor le culcal des prestations, il fuat etndnere le srilaae burt tatol aanyt donné leiu à ctoatiosin au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de trviaal ou le décès.

Pour les salariés aaynt été en arrêt de tiraval au corus de l'année précédant l'arrêt de trvaail 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 cotisations ou retenues suite à décès :

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

Versement des cotisations ou retenues suite à invalidité aléatoire et définitive ou incapacité permanente pluriannuelle :

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

Versement des indemnités journalières ou retenues suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente partielle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donnent 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 activité contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque assuré est régie dans son fonctionnement interne 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 sont pas stipulés dans l'accord Prévoyance ou dans le présent Contrat de garanties collectives.

Article 6

Effet. Durée

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

Il pourra toutefois être résilié :

- par les parties saisi à la suite d'un avenant à la convention mentionnant le ou les organismes désignés ;

- par le ou les organismes 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 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 assurés en cours de service sont maintenus à leur niveau antérieur au jour de la résiliation ainsi que le montant de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) au profit des assurés en cours d'indemnisation ; la putative des assurés résiliés devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes désignés 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 signataires des engagements ci-après :

Organisations patronales :

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

Groupement des entreprises de la profession 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, boulevard Saint-Martin, 75010 Paris ;

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

Article - Protocole d'accord technique

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Protocole d'accord technique

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

Article 1^{er}

Fonctionnement du comité paritaire de surveillance

Le comité paritaire de surveillance est composé d'un représentant par entreprise 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 devra être assurée alternativement par le collège patronal et patronal.

Le comité se réunit au moins une fois par an pour exercer les compétences annuelles et exercer les prérogatives qui lui sont attribuées par l'article 15 de l'accord Prévoyance. Il peut également se réunir à toute 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 résultats dont le finonement est décrit ci-après ;

- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque exercice ainsi que des données 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 encaissées 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 ionucns au 31 décembre N ^(*)	Provisions pour sinistres inconus au 1er janvier N ^(*)
Frais de gestion de l'exercice N partant sur les seuls cotisants versés	
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel
(*) Ventilées par risque et occurrence 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 vient à être atteint, une décision des administrateurs sociaux serait prise et pourrait conduire soit à un appel de cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Base technique pour le calcul des provisions :

Arrêt de travail. Incapacité/Invalidité :

- table du 1^{er} janvier 1997 : BACC nouveau barème ;
- taux technique de 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 mutuelle 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 :

Avenant du 9 décembre 2004 relatif à

- table de mortalité : tables actuarielles ;
 - taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales ;
 - âge pris en compte : 24 ans.
- Rente de cinquantaine :
- table de mortalité : tables actuarielles ;
 - 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 organise 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 sont remboursés par l'AG2R Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement SCNF : 50 % du montant tarifaire 1^{re} classe + tarif 2^e classe ;
- hébergement : 50 Euros par nuitée ;
- repas : 25 Euros par repas.

Fait à Paris, le 10 décembre 2002.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations participantes :

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

Groupement des enseignants de la professionnelle 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, rue de Saint-Martin, 75010 Paris ;

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

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Groupement des etripsreens de la pohorhpatige plfnееessroniols ; Groupement des eeitsrperns de la ppohoiahrtge ridape ; Fédération nalntoaiе du négoce photographique.
Syndicats signataires	Fédération des sceevris CFDT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent anvanet ienvetnrit en aciloiptan de l'accord nnoatial ineotnsfnpriesreol du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jrnuoal oceiiffл du 5 mai 2004.

Article 1er : Le contrat de professionnalisation. - Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Article - Article 1er : Le contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Article 1.1

Les publics

Le catnort de pfiinoonleatsrsiosan est oruevt :

- aux jneeus de monis de 26 ans snas qftuiaocilan periolnflsoesne et à cuex qui vlenuet compléter luer foirtoman initiale, geul qu'en siot le niveau, puor pvoiuor accéder aux qnitailocfiuas visées ;

- aux deanrdmeus d'emploi, dès luer isniriptocn à l'ANPE, lorsqu'une paaiosfsrootielnissn s'avère nécessaire puor feriaovsr luer ruetor vres l'emploi.

Article 1.2

Les ofbeitjcs et principes

Le crotnat de poesaaiofirtnnlsoisn a puor ojtecibf de pmrtetree à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un CQP ou une qiaiafltcouiin pienofelsnorlse reucnnoe dnas la glirle de cisiaacstioifn de la CCN des pnsoisreofs de la photographie.

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

La CNPE est chargée de vérifier l'efficacité du cnoratt de paneifsisiartolosnon en mranseut de façon aeunlnle :

- les diplômes, CQP ou quaafnclitoiis ponseresfloiens onebuts à l'issue du ctnroat de pniasoitliensforoan ;

- le nrobme de salariés mnunaites dnas luer epmoli à l'issue du cntarat luorsqе celui-ci est à durée déterminée.

Article 1.3

Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée
Si le cnoratt de pirnaisfoassntooilen est à durée déterminée, il est cloncu puor une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de psoatinieosinafrsoln dunart lluqaeе snot mesis en orveue les aocints de portinlsfoeaaonisisn effectuées au début du carntot est cposrime enre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées prorunot être portées à 24 mios aifn de pretetme à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un diplôme de chmbare de métiers, un CQP ou une qiofatilauicn plelseoifsnroe rnncouee dnas la gillre de csolitcsaaain de la CCN des prnfoosis de la photographie.

Les cntotras à durée déterminée pvuneet être renouvelés une fois, en tuot ou partie, dnas crtneais cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, acneicdt du tariavl ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.4

Nature et durée des aonicts de professionnalisation

Les aonicts de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée au muinmim égale à 15 % de la durée du cotnart à durée déterminée ou de l'action de pfsaisentioionlosran située en début de ctaront à durée indéterminée, snas puivoor être inférieur à 150 heures.

En ftonoicn de la durée du référentiel de la formation, cette durée puora être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du cotanrt nemmontat puor :

- les jeenus n'ayant pas achevé un socend ccyle de l'enseignement sderaoince ou non tutelairis d'un diplôme tlhinqgoeue ou peefoonisrnsn ;

- ou les jeneus qui venist des fnaomoirts diplômantes.

Article 1.5

Tutorat

Un teuteur est désigné par l'employeur puor ailuiclecr et giduer le titlurie du contrat.

Le ttueur ne puet ecexrer simultanément ses fointcnos à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de catnorts de professionnalisation.

Le nom du tteur dvrea impérativement apparaître sur le ctaront de professionnalisation.

Le tuteur pourra bénéficier d'une foaomtirn spécifique et les dépenses exposées poronrut être pisres en cgrahe par le FORCO.

La fniootcn de tuteur ne diot pas entraîner une bsaise de rémunération, nomenmatt sur les éléments variables.

Article 1.6

Rémunération

Sauf dsoiistnipos cnilnenetleoonvs ou cclterloaunets puls favorables, les salariés âgés de mions de 26 ans et tiuearitls d'un cartnot de psoonoieasltinsfrn perçoivent pndeant la durée du CDD ou de l'action de psifosaonoenaitirln du CDI un sraaile mnmiim calculé en ftocinn de luer âge et de luer naeviu de fmiotaron :

NIVEAU DE LA QUALIFICATION dont le bénéficiaire est trtluaie	SALAIRE MIANIML DES BEEFCNAIIRIES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et puls	
	1ère année (en %)	2ème année (en %)	1ère année (en %)	2ème année (en %)

Inférieur au bac pnsorfeosnl (2)	55	65	70	80
Au moins égal au bac pirononefssel (2)	65	75	80	90
(1) En % du saarile mimnium de croissance.				
(2) Ou d'un diplôme à finalité pfnliloossneree de même niveau.				

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

Article - Article 2 : La période de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Aciltre 2.1

Les publics

La période de piiesilnsoroonfsaatn est orvetue :

- aux salariés en cnrtoat à durée indéterminée dnot la qciuftiiaoaln est isnnfaisute au rgerad des évolutions des ootianasirngs et des technologies, seoln les priorités définies ci-dessous ;

- aux salariés âgés d'au minos 45 ans ou aynat 20 années d'activité pfslnonreeiole ;

- aux salariés qui enasvgneit la création ou la riserpe d'une enstiperre ;

- aux tlaveluarris handicapés ;

- aux feemms reneprant leurs activités pneensolorfiesls après un congé maternité ou les homems et les femems après un congé pareantl ou d'adoption.

Alrtcie 2.2

Ojteicbf et priorités de la branche

L'objectif de la période de ptiisonssfaarineooln est de favoriser, par des acniots de formation, le mtaniein dnas l'emploi de salariés suos ctonrat à durée indéterminée, ou la création ou la reipse d'une esenirptre par un salarié.

Elle vsie l'obtention par son bénéficiaire d'une qiicloatiuafn poesrnsoillenfe roencnue par la gllrie de cafisitsocialn de la CCN des pionrsfoess de la photographie. Elle vsie également l'obtention d'un diplôme professionnel.

Les acotins de fraooitmn considérées cmroe piitroareis snot teotus aiontcs pratont sur les noeluelvs thlongceois de l'image, de l'information et luer commercialisation, ansii que tutoe aicton aaynt puor ojebt le matieinn dnas l'emploi.

Actire 2.3

Déroulement de la formation

Les atonics peveunt se dérouler puor tuot ou pitare :

- pdenant le tpems de taaivr ;

- en dohors du tpms de traavil à l'initiative ;

- siot du salarié dnas le carde du DIF ;

- siot de l'employeur après aroccd écrit du salarié.

Dnas ces duex dnerreis cas, l'employeur définit aevc le salarié, anavt son départ en formation, la ntruae des enngemgteas axqluues l'entreprise scorusit si l'intéressé siut aevc assiduité la fomtroain et sasaifitt aux évaluations prévues.

Puor cttee foiarotmn en drhoes du tepms de travail, l'indemnisation du salarié est déterminée soeln les mêmes cdoionints que puor le DIF.

Par arccod écrit etnre le salarié et l'employeur, les heuers de fimtooran effectuées en dorehs du temps de trivaal pvuneet excéder le monntat des doitr oetvrus par le salarié au ttire du DIF dnas la litmie de 80 hreeus sur une même année : dnas ce cas, l'entreprise diot définir la ntraue des egtmanegens pirs (identiques à cuex pirs en cas d'actions de développement des compétences en doerhs du temps de travail).

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

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le paln de fairmrtoon de l'entreprise est organisé svaniut 3 catégories d'actions de froomitan :

- les aitocns d'adaptation au ptose de tivaarl ;

- les anoicts d'évolution des epmolis ou de miientan dnas l'emploi ;

- les aciotns ptpaacinrt au développement des compétences.

Arcltie 3.1

Aaiadtpton au ptsoe de travail

Elcls relèvent de l'obligation de l'employeur.

Elcls se déroulent esneiemvlxuct pdneat le tpms de tairavl etciefff et snot rémunérées au tuax normal.

Atrclie 3.2

Eouolvitn des epmlois et au miiatnen dnas l'emploi

Elles snot msies en oeuvre peandnt le tmeps de travail.

Toutefois, suos réserve d'un aoccrd d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en forimaotn puet cnodurie le salarié à dépasser la durée légale ou cnlnetnnovoleie du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures complémentaires ne dépassent pas :

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

- et ne donnent lieu ni à des majorations ni à une majoration.

Article 3.3

Développement des compétences

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, celui-ci peut se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation 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 de la 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 motifs 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 s'engage dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les candidats dans lesquels le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions d'appoint correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé ;

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

Article - Article 4 : L'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Pour lui permettre d'être suivi 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 opportunités de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui forment l'objet d'un document écrit.

Article - Article 5 : Le passeport formation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les entreprises encouragent les salariés à mettre en œuvre pour chacun de leur salarié employé sous contrat à durée indéterminée un passeport formation.

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

Article - Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation DIF

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Article 6.1

Durée et principe

Tout salarié employé à temps plein ou au moins à 80 % de la durée légale du travail, sous contrat à durée indéterminée d'ancienneté de 1 an d'ancienneté au 31 décembre, au cours de l'année, à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

Cette durée est calculée proportionnellement pour les salariés à temps partiel inférieur à 80 % de la durée légale du travail ou n'ayant pas été employés à temps plein sur la totalité de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein ayant 1 an d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 21 heures au titre du DIF, qu'il aura utilisées à compter du 1er janvier 2005.

Article 6.2

Msie en oeuvre

La mise en œuvre 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 compétences de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la branche professionnelle dans le cadre du DIF sont définies de façon périodique par la CPNE.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à

compétence 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 2 exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FNCEOIGF dont relève l'entreprise. Celui-ci arrêtera 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 condamnée aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et les frais de formation y afférant (dont le coût s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF.

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 120 heures.

Ce principe 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.

Article 6.3

DIF et départ du salarié

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation condamnée 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. Les sommes correspondantes à ce montant doivent être versées au salarié ou versées à son profit 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. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le cadre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il lui est possible de bénéficier du 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.

Article 6.4

DIF, temps de travail et rémunération

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF ont lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur verse 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 coentreprises deus par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique ainsi que les frais de déplacement éventuels sont pris en charge par l'entreprise.

Le montant de l'allocation est imputé au titre de la formation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Dans la limite des ressources disponibles, pour des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail et considérées comme périodes de travail, les frais inhérents à l'utilisation du DIF peuvent être pris en charge sur la base du 0,5 % mutualisé (entreprise de 10 salariés et plus) ou du 0,15 % (entreprise de moins de 10 salariés).

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 parties conviennent que le DIF pourra s'exercer pendant le temps de travail. Ils entendent 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 a lieu de convenir par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 6.5

Durées spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée

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.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

Article - Chapitre III : Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les dispositions relatives à l'adhésion de la branche au FOCRO par accord du 20 juin 1995.

Les dispositions :

Pour les entreprises employant au moins 10 salariés

Les cotisations sociales sont prises en charge au

FRCOO et snot réparties cmome siut :

- 0,50 % de luer mssae siraallae alenlune btire (à ceptmor du 1er javienr 2004), puor le faineemncnt :

- des ationcs liées aux périodes et ctnaorts de pssernsalftiiooniaon ;

- des atcnos de préparation et d'exercice de la fnctoion ttularoe ;

- des acitnos ruceoenns prrirtaieois par la bcharne au trite du DIF ;

- et de ttoues areuts dépenses prévues par la réglementation en vigeur ;

- un muiminm de 10 % de 0,9 % au ttrie du sodle de luer obiiotlgan puor le financement, au ttire des acotins menées dnas le cardre du paln de formation, des atnocs menées au ttire du dirot ievidnudil à la faoairtmn et de touets ateurs dépenses prévues par la réglementation en veguiur ;

- snas préjudice du vnemseert minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, vreesr l'intégralité des semoms coerodanpnrst au rqaailut dliboinspe au 31 décembre de cquhae année ; ce raliqeut est constitué par la différence entre le mnatnot de l'obligation légale de l'entreprise au trtie du paln de fmatiroon et les dépenses réalisées par elle aavnt le 31 décembre de caqhue année, puor l'exécution de son paln de formation.

Puor les etsirpnrees ealypmnot minos de 10 salariés

Les ciuronibttnos seuinvats snot otiireeanomlbgnt versées au FORCO et snot réparties cmome siut :

- 0,45 % de la masse siaaallre anlenlue brute à cmpteor du 1er javiner 2004, répartie à hueatur de :

- 0,15 % au trtie des atcnios liées aux cnrattos et périodes de psiainnasooiotlfsren et de teuots auters dépenses prévues par la réglementation en vguiuer ;

- 0,30 % au tirtre des aocntis menées dnas le crade du paln de formation, des aictons menées au ttire du diort iuedidvnl à la ftoiramon et de tuets auters dépenses prévues par la réglementation en vguiuer ;

- 0,55 % à cmpteor du 1er jnvaeir 2005 et des années suivantes, réparties à heatur de :

- 0,15 % au ttire des corntats et périodes de pitseoinosaiaoslfrnn et de teotus auters dépenses prévues par la réglementation en vuiguer ;

- 0,40 % au ttire des aintocs menées dnas le cadre du paln de formation, des actions menées au ttire du diort idiviundel à la

fofmoairn et de toeuts auters dépenses prévues par la réglementation en vigeur.

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

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

En vigeur non étendu en date du 9 déc. 2004

Aifn de dspseior d'éléments oetbfcijis d'anticipation, les ptrirnaaees suaoicx décident d'assurer la veille sur l'évolution pseortcivpe de l'emploi, des métiers et des qcifauoliniats des pirooessfns de la photographie. Ils décident de coeinftr cttee mssiion à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des nciaiaitlifus du creomcme géré par le FRCOO dueips 1997.

La CPNE-FP srea chargée de définir et fmsairoelr les attetnes des perataenris scioaux et de les tmrnrasette à l'observatoire.

Un comité de plgtaioe pitarraie srea chargé du suvii des truvaax de l'observatoire, la CPNE-FP des psophoneirss de la ptaogrihophe assrruea cette mission.

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

En vigeur non étendu en date du 9 déc. 2004

La CNPE asuse le siuvi et l'application du présent avenant. Elle se viot en piectualirr chargée des missnois seaitvuns :

- prtoimoon des différents dossiptiifs de froitoman ;

- msie à juor de la ltise des qcoaautifinlis pvnaout friae l'objet d'un ctnarot ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;

- précisions anleulnes sur les objcefts des périodes de poalanseiiiifonsotrsn ;

- définition des aocntis de foomartn considérées cmome ptoiriirares puor la msie en orueve du DIF ;

- siuvi de l'ensemble des dtfispiosis de poositrisinsfanealon : la CNPE meerrusa de façon périodique le nrbmoe de poresenns menuaietns dnas l'emploi à l'issue de la paiissfnilaosorettn ;

- cndtiaooooirn des reemqaur et sgeoutignss auprès des

différentes connaissances professionnelles des représentants des institutions représentatives du personnel ;

- fonctionnement du comité de participation de l'observatoire ;

- avis sur les orientations d'objectifs régionaux.

Les parties prenantes conviendront 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.

Article - Chapitre VI : La consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

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 possibilités de formation auxquelles ils ont accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par les CNPE des travaux de l'observatoire périodique des métiers et des statistiques 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 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) prennent également sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de prolongation ;

- la mise en œuvre du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins

Accord du 12 juin 2007 relatif au

avant la réunion, précisent désormais la nature des articles concernés dans le plan de formation et d'investissement :

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

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

- celles qui interviennent au développement des compétences des salariés.

Chapitre VII : Dispositions diverses

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

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

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

Article - Article 9 : Date d'application

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent accord entrera en application 15 jours après sa signature auprès des organisations syndicales.

Article - Article 10 : Publicité - Notification

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent accord sera l'objet d'une notification auprès des représentants syndicaux 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 - Article 11 : Extension

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

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

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cdreas CGT-FO ; Fédération des sevriecs CDFT ; Fédération commerce, services, fecros de vetne CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Mriouetnl Cedex, par lrtee du 19 février 2008 (BO n°2008-12)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Le présent accord a pour objet de mtrtee en pacle un fcineeanmt du prraimsate otragiboile puor tueots les eirsnerptes relevnat de la CCN des poonisefrss de la prhpitghooae ;
? suioids de pooihrtpaghe (74.8A ou 74.8B) ;
? cmeeorcms de détail de poogtithraphe (52.4T) ;
? mailnibs (74.8B ou 52.AT).

Article 2 - Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les eiteepnrss visées à l'article 1er du présent accrd vsreent une coitnorutbin destinée à aresur le fmanecenit de l'amélioration de la négociation et de l'information. Cette criootbntuin est égale à 0, 05 % du mtoannt de la mssae salilraae btrue srvaent d'assiette au fmnneanect de la fatrmoion professionnelle. Ce tuax diot être révisable tuos les ans par la branche.

Le mtnaont muimnim versé aelmneunnlet par ttoue erpnrtsiee est fixé à 5 fios le mmniium garanti.

Cette cotnuirobin est gérée par l'association piirtarae des pntraeies des poeonsirfs de la ptioghaorhe puor l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

Déduction faite des frais de collecte, les semmos reiliuecels snot réparties de la façon svitanue :

? 34 % puor l'A4PAN, acioistason créée par les steniaraigis du présent arcod puor prttee son fnnecoinometnt et la réalisation de son ojet ;

? 66 % répartis à ptras égales enrte les oraogijntnass pnelseroeiefs d'employeurs et les oisoritagnas saldciyens de salariés *signataires du présent accord*(1).

Le manntot alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des osnaironigats pfornesillenes d'employeurs, srea égal au mtonant alloué à l'ensemble des ogniniatrosas snyciadles de salariés sgeatairns du présent accord.

La prat des ongisaoitarns syndliacs de salariés snateairigs est répartie de manière égale etrne les oastoniargins adhérentes à la CFDT, à la CFTC, à la CGT, à la CGT-FO et à la CFE-CGC, étant précisé que, dnas le cas où une confédération siaret représentée par pusrleuis pseonnres moleras (syndicat, fédération...), il anaieprtr à ces peneosns mealros de répartir etrne eells la prat calculée par slgie confédéral et de cumumqoiner cttee répartition à l'A4PAN.

(1) *Tmrees euxlcs de l'extension cmome étant coetrrains à la jsdcureupirne de la Cuor de caotsain (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) sloen lullaqee il résulte du pciprnie d'égalité de veaulr cutoeslntnintioe que les doitiopsnss d'un accrd celctliof qui tndneet à améliorer l'exercice du doirt syndcal snot aalipcpels de plen driot à tous, et en pceartuillr aux snttycdas représentatifs snas qu'il y ait leiu de dtuiegsinr les sginaiers et les non-signataires duidt tetxe (arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}).*

Article 3 - Objectifs et utilisation des fonds de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les fodns isuss des 34 % anisi répartis donveit permettre, ntnoammet :
? de pnrede en crhage les fails occasionnés par les réunions des

dsierves cmsiimsnoos enetiastxs ou à viner (paritaires, CPNE-FP...);

? de féivrsoar la présence des salariés et des epymloeurs dnas les négociations de branche, ntmnemoat cuex iuss des pteites epeseinrtrs dnas la litmie de 3 représentants par onrotiaigsan représentative, dnot un pmeanrnet ;

? de développer par les moyens appropriés l'information et la siinelssitabon des salariés et des eiprteesrns sur les dinsoitopsis coonlntneinelevs dnas la bcnahe pthoo ;

? de cnotetsuir pimeaeiatnrrt des sctreuutrs de réflexion, d'anticipation, de cctonipoen des dosiiontspis coelilotennvnes ;

? de finaenr l'établissement de rapports, natenommt cleui prévu à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, petmetnat une mellureie cacaisosnne du seteur ;

? d'apporter une meilleure adéquation ernte les bniesos d'emplois dnas la bhanrce et l'orientation des jeunes, notenmam par l'information appropriée et le développement des rnoeiatls de la bchanre aevc les écoles et ctneres de formation, de s'adjindre, en cas de nécessité, les svrciees d'experts puor meux préparer les négociations.

Article 4 - Collecte et gestion du dispositif
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les ctnoirbintous prévues à l'article 2 snot collectées par un onmarsgie habilité chsioi par les oiorsintagans signataires.

Les modalités de la cctelloe srnoet définies dnas la cnvoetinon signée enrte cet omagsnrie et l'A4PAN, dnot le siège est situé 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris.

L'organisme ceteluolcr est chargé de reesrver la totalité, déduction fiate des faris de collecte, des semmos collectées à l'association A4PAN, qui assrue nnemoamtt la répartition des semmos entre les bénéficiaires du présent accord.

Article 5 - Durée. □ Notification. □ Publicité
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Le présent texte, cnoclu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux donoipiistss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux ooaigtstnirs sydinacles représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 jiun au 2 jiluel 2007.

En aoilcatppn du décret du 17 mai 2006, une vesiron sur spuropt électronique de l'accord srea déposée en sus de l'exemplaire paiper en oragniil signé des parties.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les ptreais sgietnarias snot cnnoeveus de deedamnr l'extension du présent accord, dès cnsnaacosine du numéro de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet acrcod enrtea en vuuiger le pmrieer juor du mios siuvnat la puaortn au Januorl ofcielf de son arrêté ministériel d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Après aiov constaté :

? que les négociations de bchnrae egixnet de nrosuemebs cioncnnsasaes en matière de législation saicloee et de diort de la fmatioon perelslonnoise ;

? que la barhne mqane d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des eilmops et des bionses en frotaiomn ;

? que le scteur est composé miraotaermjint de petiets eenrsiprts et que les eenrptsis et les salariés de ces seuctres ont de puls en puls biseon d'informations et d'appuis ;

? que le steceur connaît et va connaître de prnfodos bteelmseuveors provoqués par l'utilisation des neuloevls tgoehoneicls anayt un icmpat suurtrelcel frot sur les eilpmos et les qalitifniucos ;

? que la bnhrcae diot se doter de menyos hianms et fninacires puor mneer à bein des études aifn de prmteree aux irotuerlceutns sicoux de miuex apnitceir les bnoies et ltiemr les itpcams des cngnaemeths setururtcls en temre d'emploi ;

? que les frias liés au dguiaole soaicl dievont être supportés par

tuetos les ersepirnets et pas senulmeet par les errtpiesnes adhérentes des oonnrgaasiits patronales, les pteiers singiteaas snot cnveuones qu'un fnecianmnet était indispensable, dnas le sceuetr des piososrefns de la photographie, puor appeotr une adie aux négociateurs et

Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des sevicers CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée et ivienttent en atcipoipaln de l'accord naaontil inofeeipsnetsnorrl du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jarnoul ofiifcel du 5 mai.

Les ditsspoinis de cet anavnet snot impératives et s'imposent dnoc aux adccors cconuls ou poanvut être cconuls au sien des esinrtpeers raenelvt de son cmhap pseofrsnnioel et territorial, qui ne pneuvet y déroger que dnas un snes puls favorbale aux salariés.

Le sceuter des pisenoorfs de la ptirooagphhe est entré dnas une nlovluée période de son hrotisie aevc l'essor de la phagotprhioe numérique.

Les etnseierrps de la peorsfoisn dioivent friae fcae à des ivnotinaos pmneeatnres en matière de nloleuves technologies.

Les conséquences en teerms de mouittan d'emploi donvret être mesurées aifn d'anticiper les ctngnehmeas et fsoaerivv les aictnos à mrtete en orueve en termes de friomoatn professionnelle.

Les sgntaeaiirs s'accordent à considérer que le dspisitiof fmotoiarn mis en orueve par le présent anvaent ptremetra de reelevr les défis muaerjs dnas les années à vienr et fniext les oetbifcjs piariretros sntauvis :

? développer la piasossfnooaiterlnn et l'insertion des jnuees et des deranedums d'emploi en vaaonilsrt le cotnart de poeialinfntsriososn ;

? fiaoservv l'accès des salariés à la fiotraomn tuot au lnog de la vie psioefnerlnlsie ;

? frasevoir l'égalité enrte les hmomes et les fmeems dnas l'accès à la frtomioan pnrneoillofese ;

? fetalciir l'accès de l'exercice du doit iinuiveddl à la foiotamrn ;

? asuresr la vilele de l'évolution potspiecvre de l'emploi, des métiers et des qifoltcniaaus des poseosnrifs de la pphotrgaoihe en coanifnt cette misoisn à l'observatoire msie en pacle par le FOCRO diepus 1997 ;

? vsaloier le rôle de la CPNE-FP des métiers de la ptohhaiprgoe en lui cfonaint des msisnois renvalet de son dmanioe de compétence en matière d'emploi et de foaotmrin ;

? cenfoir aux iceasntns représentatives du porenesl un rôle mjouer dnas l'information des salariés sur les dtosifpiiss de fmioetroan ;

? donerx au pnrenesol d'encadrement et aux diairtegn des TPE, miajearrots dnas la bhacrne de la photographie, l'information sur le dioiitsspf mis en ouerve par le présent aavnnet puor aeurssr le développement de la foairtmn poelfiorsnensle des salariés.

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

Article 1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le catnrot de piesoslonraafsitnion a puor oebjt de fairsevor l'insertion ou la réinsertion pneoloifsenrlse des jeeuns et des dnaumeders d'emploi.

prettmee la tmssaiiosnrn des irfoanitomns deus aux ersrtnepies et aux salariés visés dnas le présent accord.
Cet aocrd a puor but de créer une ctniibtoroun spécifique à la cghare de teutos les enrtrpesies de la brahce puor faeinncr le doailgue social.

Article 1.1 - Publics
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le cotnrat de psiansoaniosoriteln est ovreut :
? aux junes de minos de 26 ans snas qicufftlaoiain pensnolisefore et à cuex qui vueelnt compléter luer fmoatoirn initiale, geul qu'en siot le niveau, puor poviour accéder aux goitaiuinlfacs visées ;
? aux drmeanedus d'emploi lorsqu'une peinoaflonssatiisn s'avère nécessaire puor fsievorar luer rotuer vres l'emploi.

Article 1.2 - Objectifs et principes
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le ctoarnt de pnnoeistifssloraaon a puor oietcbj de petrrmete à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un trite pnfsneriesool insicrt au répertoire naiotan des ccfaoirietints peelnrosislfleos (RNCP), un CQP établi par la CPNE-FP de la bnrahce ou une qloufuitaiaicn pnselorislnfoee ruenonce dnas la grllie de caitsoliicfasn de la CCN des pseifroosns de la photographie.
L'objectif est également de faiorvser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE-FP est ntenamomt chargée de vérifier l'efficacité du ctraont de patnorsflaioisinoen en muserant de façon allnuee :
? les diplômes, CQP ou qiifitcoanulas perseselnfolnios oenbtus à l'issue du craontt de pisosniraetialsoofnn ;
? le nbrome de salariés mnaeutins dnas luer eomlpi à l'issue du ctraot lrqouse celui-ci est à durée déterminée.

Article 1.3 - Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Si le crotant de pfsorononteaiaislisn est à durée déterminée, il est cnolcu puor une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de piaoiiasnrfeontslsn druant laulqlee snot meiss en oeuvre les antcios de pniooiasitssfelnaon effectuées au début du cnaortt est crsmiope ertne 6 et 12 mois.

Ces durées prounot être portées à 24 mios aifn de ptrremtee à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat, un trite pnoenrisefsl icisnrt au répertoire nataoinl des cncoeittiifras prloseiesnnfelos (RNCP), un diplôme de cmhahre de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la bnhrcae ou une qofciitaaulin pnnlfirsoeoleose rcunenoe dnas la grllie de csicafilistaon de la CCN des pefiorsonns de la photographie.

Tuos les ans, la CPNE-FP lrtiesia les priorités des frmoontais pnvuaot être portées à 24 mois.

Lrqosue le canrtot vsie une gaufftaillocin pfoseinrlesnloe ronecne dnas la glilre de classification, la qaiuifciotaln visée par le cotnart de pnsoetroisaoniafslin drvea croroedrsnpe au miunimm au cfeicnfoiet 165 de la grille de cistlsaiocaifn de la CCN des perofsnios de la photographie.

Les cotatnrs à durée déterminée pveeunt être renouvelés une fois, en tuot ou partie, dnas cientars cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, acencdit du triaavl ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.4 - Nature et durée des actions de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Tuot coarnt de psfinoetliroiaosnasn puet dnnoer lieu, anavt sa signature, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les aontics d'accompagnement et de faootmrin adaptées à son profil.

Les aictnos de formation, d'évaluation, de pinoeailosnratn des pcroarus et d'accompagnement ont une durée au mnuiimm égale à 15 % de la durée du caorntt à durée déterminée ou de l'action de plsonraeiiosantfoin située en début de catnrt à durée indéterminée, snas pvouoir être inférieur à 150 heures.

En ftoinocn de la durée du référentiel de la formation, cette durée prruoa être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du contrat, nmtoenamt puor :

? les jeneus n'ayant pas achevé un sencod clcye de l'enseignement snaeiorde ou non teiautlrs d'un diplôme thiuqocnoge ou psioefrennisl ;

? ou les jeunes qui vnseit un diplôme d'Etat, un ttire poeiesensnrlf

inirscat au répertoire nitanal des ccriniitaeofts pflsieelrnnos (RNCP), un diplôme de chmbrae de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la bncrhae ou une qfltaiiuacon penlfrinseoolse runcenoe dnas la glirle de cilaiostifascn de la CCN des pinfeorssos de la photographie.

Article 1.5 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Un ttueur est désigné par l'employeur prmai les vaoteironls puor accueillir, aamcpnoegr et gdeuir le tariitule du contrat. Le tuuter est un peifensosrnol de la phpitroaohge motivé puor s'impliquer dnas sa mission, il s'engage plmenineet puor arsuesr aevc succès l'intégration du juene dnas l'entreprise et flceiitar son asituioqon des compétences.

Le neviau de qcuoiflaitain du teuteur srea supérieur à cleui du jenue formé en cnaotrt de professionnalisation. Par neivau de qualification, il fuat eretdne cifincoefet supérieur dnas le métier. Le tutuer ne puet eercxer simultanément ses fconionts à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de cnrtoats de

ptonsfniriolaiaoesen ou d'apprentissage. Sa chagre de tvarial derva être aménagée en ftnoicn de sa mssioin de tuteur. La foamirton du tuteur, suos réserve de la psire en chrgae etiefvfce des dépenses par le FORCO, srea ooaitibgre puor les truteus ne jnfstiaut pas de 4 ans d'ancienneté dnas la branche, dnol 1 an dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, ctete fratoomn est recommandée mias non obligatoire. La fonticon de tuuter ne diot pas entraîner une bsaise de rémunération, nmeatnmot sur les éléments variables.

Article 1.6 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Sauf diitopnioss ctenalctulroes puls favorables, les salariés âgés de minos de 26 ans et trtiulaes d'un catornt de pasifoarilnitneson perçoivent pnaednt la durée du CDD ou de l'action de paorseantlsofoisiinn du CDI un slraaie muimnim calculé en finooctn de luer âge et de luer nieavu de famiorotn :

Niveau de la qtaliuifcaoin dnol le bénéficiaire est titulaire	Salaire minmail 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 pernfiosensl ⁽²⁾	55 %	65 %	70 %	80 %	Smic ou rémunération conventionnelle	
Au monis égal au bac pofnieressnol ⁽²⁾	65 %	75 %	80 %	90 %		

(1) En % du sailare mniuum de crcionssae ou du sliiare mmiuim ceonntnonevil gaartni cnaersondropt au nveiau de l'emploi occupé s'il est puls favorable.
(2) Ou d'un diplôme à finalité poesllsfrnionne de même niveau.

Chapitre II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les sangtreiais eedntnet privilégier le développement des compétences et des qicaiuotfainls des salariés en frnsaiovat l'accès de tuos les salariés à la footrmain tuot au lnog de la vie professionnelle.

L'accès à la ftmoioarn tuot au lnog de la vie diot être facilité aifn de ptmeerrte à cauqhe salarié d'être aceutr de son évolution professionnelle.

Les sgtanrieais ednteennt voslirear le rôle et les msiinoss de l'encadrement dnas le développement de la frotioamn proioseelnlsfne en conformité aevc le trite V de l'ANI du 5 décembre 2003.

Article 2 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent actirle vsie à itiiiefedr les plcuibs prueirailtcs aifn d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dposiifits de fmrotaion eatnrt dnas les priorités de la branche.

Article 2.1 - Publics
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

La période de pinoasrfoieiltznaon réalisée en anaecnrtle est ourvete aux salariés en CDI :

- ? dnol la quafiltcoain est iuisntsfafne au reragd des évolutions des oannrigrtsioas et des technologies, solen les priorités définies par la bahcnre ;
- ? âgés d'au moins 45 ans ou anyat 20 années d'activité prsilnleofose ;
- ? qui eveagsinnt la création ou la rsripee d'une ertresnpie ;
- ? trllavraeus handicapés ;
- ? fmmees ranerpent luers activités plesrsoeflinenos après un congé de maternité ou les hmeoms et femems après un congé

ptraaenl ou d'adoption ;
? aux salariés déclarés ieanpts par la médecine du taivral à luer ptose aifn de luer peemtrrte d'accéder puls rmanpideet à un noevul emploi.

Article 2.2 - Objectifs et priorités de la branche
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

L'objectif de la période de psroaosfinaoniitslen est de favoriser, par des acnitos de formation, le meitainn dnas l'emploi de salariés suos carotnt à durée indéterminée, ou la création ou la rsirepe d'une estrnipere par un salarié.

Elle vsie l'obtention par son bénéficiaire d'un diplôme d'Etat, d'un tirte pseeirofnsnl iinrcst au répertoire naonatil des cntifitioacres pnesefollosiens (RNCP), d'un diplôme de chbmare de métiers, d'un CQP défini par la CPNE-FP de la bcnhre ou d'une quitaclioafn plnfnerolsioese runonece dnas la glirle de caissolcfatiin de la CCN des poosnfiers de la photographie.

Les anocits de fmrotaion considérées cmme piiorratts senrot définies aenlnulemnet par la CPNE-FP.

Article 2.3 - Déroulement de la formation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les ancois pvnuet se dérouler puor tuot ou prtraie :

- ? pnaednt le tpmes de tivaral ;
 - ? en dheors du tmeps de tavair à l'initiative ;
 - ? siot du salarié dnas le crade du DIF ;
 - ? siot de l'employeur après acrcod écrit du salarié.
- Dnas ces duex dreneris cas, l'employeur définit aevc le salarié, avnat son départ en formation, la nraute des egtgenneams aqexlusl l'entreprise surcsoit si l'intéressé siut aevc assiduité la fiomatron et sifasait aux évaluations prévues. Puor cette fomioratn en dohors du tmeps de travail, l'allocation de faiomtrn du salarié est déterminée seoln les mêmes cdiintoos que puor le DIF. Par acrcod écrit ernte le salarié et l'employeur, les hreus de ftioomran effectuées en droehs du tmeps de trvaial peenvut excéder le montant des drtois orvtues par le salarié au trtie du DIF dnas la litime de 80 heeurs sur une même année : dnas ce cas, l'entreprise diot définir la nutrae des enanmteeggs pirs (identiques à cuex pirs en cas d'actions de développement des

compétences en dehors du temps de travail).

Article 3 - Egalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les piteras siitangraes eendenntt fveisoarr l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

A ctete fin, cmtpoe tneu du naeviu de qifaliouacitn acuiqs par les salariés, les formations suivies par les femmes dans une entreprise doivent être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes sur le plan tant quantitatif que qualitatif.

Le suivi de cette dissémination sera assuré conjointement 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 psycho-PTP pour tous les contrats.

Article 4 - Plan de formation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

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 métiers dans l'emploi ;
- ? les actions participant au développement des compétences et des qualifications.

Article 4.1 - Adaptation au poste de travail
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur. Elles se déroulent conformément à la loi sur le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

Article 4.2 - Evolution des emplois et du maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Elles sont mesurées en heures 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 complémentaires 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 des cotisations ni à majoration.

En cas de refus du salarié aucune sanction ne pourra être prise à son encontre.

Article 4.3 - Développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les heures de formation peuvent se dérouler durant le temps de travail et sont 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 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 imputée 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 prévention 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 démission dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes raisons 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 durée des engagements

qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et assiduité 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 compétences acquises et sur l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé.

Article 5 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

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 supérieur hiérarchique (N+1).

Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'entreprise. Le supérieur 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 l'analyse de l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et opportunités 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 conditions de l'entretien sont formalisées par écrit et un exemplaire sera remis au salarié.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il est recommandé aux entreprises de définir les modalités de recours en cas de désaccord sur les résultats de l'entretien. Les IRP sont informées.

L'entretien professionnel ne peut être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

Article 6 - Passeport formation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

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 professionnel 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.

Article 7 - Exercice du droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les salariés peuvent 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 œuvre de ce droit s'effectue par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

Article 7.1 - Durée et principe
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein ou au moins à 80 %, en fonction de la durée indéterminée acquiert, s'il cotise 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 supérieur hiérarchique 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 paie et portée sur les dotations acquises, le dossier et les conditions d'utilisation du DIF.

Ce droit est calculé proportionnellement 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 pourra être utilisé par le salarié concerné au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au

tirte de cette même année. Le parrtoa est calculé par mios civil einter de présence.

Article 7.2 - Mise en oeuvre
En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

La msie en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accrod aevc son employeur.

Le coihx du salarié est arrêté, après acrcod formalisé, par écrit, ertne le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux cnsconouils de l'entretien pesrsfenioonl mené aevc le salarié concerné.

Les sritaanegis convneninet que les atnoics de fmoarotin éligibles en priorité au ttire du DIF snot les atcnios nvelaet des dnieoams sivanuts :

- ? prsie de vue numérique ;
- ? post-production et maîtrise des loiglecis de rtheocue d'images ;
- ? lngaue étrangère appliquée à la pioargthphoe penflrenosilose ;
- ? création, goetisn et ualttiiosn des siets inetenrt ;
- ? vnete et marketing.

Les aioncts perrieomriiantt éligibles au ttire du DIF puroront évoluer sur psporiotoin de la CNPE aux pneraeitras sociaux. En outre, la CPNE-FP définit anleumnlenet les anotcis de fioramton des métiers et qncofiituualas transversaux.

L'employeur dspiose de 1 mios puor nifetoir sa réponse à cepomtr de la réception de la ddaneme formulée par le salarié qanud il penrd l'initiative de farie vaiolr ses dirots à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vuat aetptoaccin du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté dnruat duex eiecrxcex consécutifs, le salarié porra déposer sa dnamede auprès du FEIGCNOF dnnot relève l'entreprise. Celui-ci aesurrsa par priorité la pirse en cgrhae financière de l'action dnas le cdare d'un congé ieidnduivl de formation, suos réserve que cette aicotn cseornprde aux priorités et critères définis par ce même organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tneu de vesrer à l'organisme le moatnnt de l'allocation de fatoomrin crraodenspnt aux dirtos acuqis par l'intéressé au ttire du DIF et les fiars de fmaotriou y afférents (dont le ccalul s'effectue alors sur la bsae frfaotiraie albacilppe aux cntarots de professionnalisation).

Chaque atoicn de fmotaion réalisée dnas le cadre du DIF s'impute en déduction du cetnonnigt d'heures de fmioortan dioibenslps au tirte du DIF, dnnot les doirts aucqis au 31 décembre de chaque année puevent être cumulés dnas la lmtiie de 126 heures.

Ce plfnoad s'applique également aux salariés à tmpes partiel, quel que snot le nrbome d'années cumulées, sur la bsae de drotis aunlnes acuqis pro rtaa temporis.

Article 7.3 - DIF et départ du salarié
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le DIF est transférable en cas de lemnciceneit du salarié, suaf puor fuate lorude tllee que définie par la législation. Dnas ce cas, le mnontat de l'allocation de ftomaorin coerorpsdnant aux heures aeuciqss au tirte du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la bsae du saliare net perçu par le salarié anvat son départ de l'entreprise.

En cas de futae grave, le DIF est transférable dnas la brhncae dnas un délai de 1 mios puor les employés, de 2 mios puor les theciniecs et atengs de maîtrise et de 3 mios puor les cadres.

Les smomes consnrpoeradt à ce mtaonnt deoivnt prtremee de feanncir tuot ou ptarie d'une atocin de bilan de compétences, de viioatadln des aciucs de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié aanvt la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le mannott cponsaedrrot au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dnas la lettre de licenciement, l'employeur est tneu d'informer le salarié qu'il lceinice de ses dtoirs en matière de DIF, ntnamoemt la possibilité de dandeemr panendt le délai-congé à bénéficier d'une aitocn de bilan de compétences, de vdiaoitln des aiqcus de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puet dademner à bénéficier de

son DIF suos réserve que l'action de bilan de compétences, de vtdialoain des aiucqs de l'expérience ou de ftmoiroan snot engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Article 7.4 - DIF, temps de travail et rémunération
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les aotnics de ftoromian se déroulant dnas le cdare du DIF pneveut aivor leiu en drohes du tmeps de travail. Dnas ce cas, et après aovir donné son accord, l'employeur vesrera une ailloatcon de frooimatn d'un matonnt égal à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié. Ctete aololitacn n'est pas ssiuumoe aux coistntioas légales et clitevenlnnonoes deus par l'employeur et le salarié au ttire des rémunérations.

Le coût pédagogique, les coûts de rémunération (ou d'allocation de foaiomrtn en cas de fimaorton en derohs du tmeps de travail), les frias aneexns (restauration, hébergement...) ainsni que les firas de déplacement éventuels sronet pirs en chagre par l'entreprise au ttire de la piipatctaoirn au développement de la fomiraon pfolseeorlrsnine de l'entreprise.(1)

Le mtaonnt de l'allocation est ialbtmupe au trtie de la pprctaoitian au développement de la foamtiorn prlifennososlee cuiontne de l'entreprise.

Les aoincts de foomitarn effectuées en dohres du tepms de taviral ne peevnt pas se rautejor aux 80 hreues prévues au titre de la pieiisafntslrnaosoon ni aux hueers prévues au titre du paln sur le développement des compétences.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slacioe rvitelae à la pcooitortn en matière d'accidents du tarvial et de maeidals professionnelles.

Toutefois, les prneaateris soaucix egnuncaerot le salarié et son eleyompur à eaxemir la possibilité de réaliser les hreues de fraiomotn pnnedat le temps de travail. L'utilisation du DIF pdnaent le temps de traiavl nécessitant l'accord de l'employeur, il y arua mnitien par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la ftraioomn au DIF n'est pas liée à l'activité métier de l'entreprise, elle a leiu oirengitbemoat en dehors du temps de travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtissipoinos de l'article L. 6331-5 du cdoe du traiavl (anciennement atirlce L. 933-4), qui n'envisagent pas en tnat que telle la pirse en cahрге des dépenses de transport, d'hébergement et de rapes (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

Article 7.5 - Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Ils bénéficient du DIF pro rtaa temporis, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD au cuors des 12 dierners mois. L'employeur est tneu d'informer le salarié de ses droits, duex fios par an, dnas un demcuont annexé au biueltn de paie. Les salariés en CDD à tmpes ptraeil bénéficient des mêmes ditros que les CDI à tmpes partiel.

Les frias de formation, y cmpiors l'allocation de formation, snot pirs en crgahe par les FONGECIF.

Article - Chapitre III : Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les sgtinarieas rnpeplaelt l'adhésion de la bhancre au FRCOO par acrcod du 20 jiuin 1995.

Les coiioutnrtnbs snot les suvtiaens :

Pour les errpsieents opncuat 20 salariés et puls :

Les ciouitnrntobs sntaevuis snot oilnmrgaiebotet versées au FCORO et snot réparties cmome siut :

? 0,50 % de luer msase slaaraile anulelne burte puor le fneaeicnmt :

? des atnociis liées aux périodes et crttnaos de pseotoflnnrriioaassn ;

? des aonicts de préparation, de fomatoirn et d'exercice de la fcntoion tltaroue ;

? des aoitcns rnoenuecs ptrreoiirais par la brhncae au ttire du DIF ;

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

? un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du salaire de l'employeur 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 correspondantes au rattachement des salariés au 31 décembre de(1) chaque année ; ce rattachement 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 cotisations sociales sont réparties comme suit :

? 0,15 % de luer masse salariale brute pour le financement :

? des actions liées aux périodes et coûts de production ;

? des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction ;

? des actions relatives aux salariés 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 salaire de l'employeur 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 correspondantes au rattachement des salariés au 31 décembre de(3) chaque année ; ce rattachement 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 cotisations sociales sont réparties comme suit :

? 0,15 % de luer masse salariale brute pour le financement :

? des actions liées aux périodes et coûts de production ;

? des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction ;

? des actions relatives aux salariés 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 énoncés à l'extension comme étant relatifs 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 énoncés de l'extension comme étant relatifs 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 énoncés à l'extension comme étant relatifs 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 énoncés à l'extension comme étant relatifs 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).

Article 8 - Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Afin de favoriser d'éléments d'anticipation, les salariés décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professionnels de la photographie. Ils décident de constituer une commission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications de la photographie gérée par le FCORO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et de faciliter les actions des professionnels de la photographie et de les transmettre à l'observatoire. Un comité de pilotage sera composé par les membres de la CPNE-FP sera chargée du suivi des travaux de l'observatoire.

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

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

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

? imposer et étudier sur l'évolution de l'emploi ;

? établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

? examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ;

? pointer des différents dispositifs de formation ;

? miser sur la liste des qualifications pour valider 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 ;

? préciser les besoins sur les périodes de production ;

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

? constituer des équipes et constituer auprès des différents organismes professionnels des commissions de suivi ;

? fonctionner du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;

? agir sur les 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.

Article - Chapitre VI : Consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

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 professionnel des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle et des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est informé et consulté tous les ans sur les actions de la formation professionnelle dans l'entreprise. Des réunions spécifiques ont lieu sur le

thème de la formation. Il deornna un aivs motivé.
Dnas les eteeipnsrrs de mnois de 50 salariés, les délégués du pesnrneol snot isvtenis des mêmes mosisins dévolues aux memerbs du comité d'entreprise en matière de foaitmron professionnelle.

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

? les ctooinndis de msie en ovreue des cranotts et périodes de psaaioiifonrsstloen ;

? la msie en orvuee et le siuvi du DIF.

Les documents, taimrnss par l'employeur 3 sneaiems au moins anvat la réunion, précisent désormais la nuarte des aitchnos icrstenis dnas le paln de foiformatn en dasuiigntnt :

? celels qui coednnrroepst à des ainoctcs d'adaptation au ptsoe de tiavral ;

? cleels qui cpdroneenorst à des ancoits de fotoraimn liées à l'évolution des eilomps ou au meitnain dnas l'emploi ;

? celels qui piacterpint au développement des compétences des salariés.

Dnas ttoues les epieestnrss de la branche, qeul que siot l'effectif, il srea diffusé une fios par an une lertte d'information renaaplpt à cquhae salarié ses dorits en matière de ftmaooinr professionnelle.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article 9 - Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Aucun accord, qeul que siot son niveau, ne purroa déroger en tuot ou pratie au présent accrod suaf par des dsospntioiis puls faaolrvebs aux salariés.

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 en date du 19 févr. 2008

Montreuil, le 19 février 2008.

Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent accrod aunlle et raelmpce l'accord de cisfcasitoilan des salariés signé le 31 mras 2000 et étendu par arrêtet du 17 jinvear 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article - Filère magasin hors prises de vue

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

155. Opérateur vndeur 1er nevaiu (période mmixlaae 3 ans)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa daedmne de taaurvx photos, réalise les teiargs poohts sur mnhciae auaotiqtmue et adie les ctlines puor les tvaurax photos.

Conseille le client, réalise des vetnes simples, le cas échéant des veetns complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les pooths d'identité à l'exception des auters pesirs de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la msiadrnhcae et asurse

Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

La validité des présentes dooitisspnis est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des onnrgitaoasis scaynidels de salariés représentatives dnas le champ d'application de la conoteinvn collective. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jours, conformément aux dpiinoostsis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Le présent accrod prned efeft à ptairr du juor svniuat la fin du délai d'opposition et en l'absence d'opposition de la majorité des onoistiranags saledcnvys de salariés représentatives.

Article 11 - Publicité. Notification

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent accrod frea l'objet d'une niooiatiftcn auprès des oiignntsaroas sicladneys et srea déposé auprès de la doiretcin départementale de l'emploi et de la forimoatn pleinfelnososre de Pairs aisini qu'au grfece du cnsiol des prud'hommes de Paris. En atcapliion du décret du 17 mai 2006, une viosern sur sourppt électronique des accrcds d'entreprise, de lerus annexes et de lrues annavets srea déposée en puls de l'exemplaire piaep en oigirnal signé des parties.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les pirtaes seaniriagts dmernedoant l'extension du présent accord, conformément aux atielcrs L. 133-1 et sainvuts du cdoe du travail.

La fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Murintoel Cedex, à la dcroitien générale du travail, scevrie des cetononivns collectives, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris.

Madame, Monsieur,

Veillez prndere en compte, par la présente, l'adhésion de la CGT à l'accord coicletft du 12 jiuin 2007 «oupr le développement du daogluie saocil dnas les eirtpnreses de la pathohieropg» de la cootinenvn ctilocvee noialtane de la pihpgthoroae (brochure JO 3150).

Le secrétaire.

L'étiquetage.

165. Opérateur vduneer 2e niveau

Mêmes fntoicons que précédent.

Assure en puls le captgmoe de cassie suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bnnoe ccsaoinannse teqnuhcie des potrdius et asurse le siuvi des gammes.

Réalise le cmtgpaoe lros de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du taenitremt numérique des iamges et sevpsuire le bon déroulement du développement photo.

175. Opérateur vedenor 3e niveau

Mêmes foicnnots que précédent.

En plus, possède une bnone caasinsnonce de tuos les srcevis sbclueptseis d'être veunds dnas le magasin.

Peut être appelé par la dcreitoin à établir des dievs et à ecutffeeer des vnets à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en puls la mnetainacne de l'outil de puctoodirn aevc ou snas rloitean extérieure.

Assure la rsemie en buqane suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195. Tneechiicn qualifié 1er échelon

Installe, répare les oiltus de production, contrôle luer foiotnmcnnneet et en asurse la maintenance.

205. Aonidjt au ressanpbole des ventes

Mêmes fnntoocis 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 commerciale 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, commerciale et contrôle le travail d'une équipe commerciale 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. Coordinateur multimédia

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

Article - Filière photographie professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

155. Atsassist 1er niveau

Exécute les identités et les pages de vue imprimées sous contrôle hiérarchique.

165. Opérateur de pages de vue confirmé 2e niveau

Même fonction que précédent.

Réalise en plus les pages et les pages de vue sdtuo et en extérieur avec composition.

Assure le tirage et la finition des pages de vue.

175. Paogoprthe qualifié 3e niveau

(Un diplôme reconnu par le bachelier ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)

Mêmes fonctions que précédent.

Réalise en plus, de manière autonome, des pages de vue sociales et des pages de vue techniques d'entreprise.

Assure sa présentation au client.

Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des visites à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans matériel extérieur.

205. Responsable technique qualifié

Assure la prise en charge complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des pages de vue.

220. Responsable pages de vue 1er échelon

Mêmes fonctions que précédentes.

Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275. Responsable pages de vue 2e échelon

Supervise la création et la production.

Assure le suivi de la réalisation et de la production.

Coordonne une équipe commerciale assistants et photographes.

195. Infographiste

Traite et adapte des présentations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220. Responsable page 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.

Article - Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sous 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 occasionnellement 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 pages de vue imprimées sous contrôle hiérarchique.

165. Attaché commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Elaboration des pages de commande, pages de RDV et livraison.

Peut être amené à réaliser des pages de vue imprimées 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 occuper un poste de débutant.

Peut être amené à réaliser des pages 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 présentations de photographie scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

Article - Filière studios hors grand public

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

(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 les types de sujets de prises de vue à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On trouve de plus en plus de professionnels. Les services sont des services de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimés et autres entreprises.

Production

155. Assistant photographique 1er niveau (période maximale 1 an)

Préparation et démontage des appareils de prises de vue, manutentionnaire, entretien des cycles. Déballe, prépare et rableme les objets à photographier. Prépare les matériels techniques hors des photocopies hors studio. Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

165. Assistant photographique 2e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vue, acquisition des données, traitement des clichés par ordinateur. 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 les types de prises de vue, il détermine les moyens de prise de vue nécessaires à la mise à l'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, responsabilité des photographes et des assistants. Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne le 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 itérations 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 matériels techniques. Il est responsable des locaux de prises de vue et des photographes.

Postproduction

165. Retoucheur 1er niveau

Assure le détourage et la reliure des fichiers, transfère 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, recoupe les défauts de prises de vue, ajuste la couleur RBV et transfère les fichiers sauvegardés dans les dossiers du studio, réalise une chaîne graphique, utilise des logiciels 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, liste plusieurs façons de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et couleur, maîtrise les montages, assure la séparation CMJN aux normes de la photographie et de l'impression, réalise les épreuves normalisées, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en matière d'entretien, de maintenance et du bon usage des

matériels techniques. Il est responsable des retoucheurs.

Préproduction

165. Assistant décorateur

Montage et démontage des décors, peinture des cycles, 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, muséologie 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 matière de création, de métissage, 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 informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des 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 engage et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le responsable expert avec ses clients, il choisit les différents matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qui lui sont fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel?).

Article - Filière services généraux

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

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 clavier 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 livraisons et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés. Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et luer des produits aux divers services.

Peut, en outre, coder un crihoat de miatnniuntroneae
automoteur.

165. Secrétaire/aide-comptable 2e niveau

Capable de rédiger une lertte smlpie et d'en ausrsr la saisie.
Assure le sivui de la faticatruon et la racelne clients.
Assure la tneue des levirs comptables.
A une bnnoe piuqatre de l'outil informatique.
Peut celuumr les atrbrtuiuions des duex elomips ctpome tneu des
nécessités de fcnonmnoteinet de l'établissement.

165. Coammicel 1er niveau

Visite et rehcehrce de clientèle suos contrôle hiérarchique.
Elaboration des bnos de commande, psreis de rendez-vous et
livraison.

165. Gtoieinrasne de stokcs 1er niveau

Assure la geitson des stocks, la ssaie des prix, les ivernttaeis et
les sitsteqatuis diverses.

195. Cbaolmtpe 1er échelon

Assure le contrôle et le ptngoiae des ctoepms et des balances.
Assure la tuene et le suivi des dumentocs scoaix de l'entreprise.
Assiste le chef comptable.
Effectue la paie.

195. Teihnicen de mtnnieance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon foemtinnceonnt du matériel iirmtoanuqfe
et de ses périphéries.

205. Cimamoercl 2e niveau

Mêmes ftonncois que le 1er échelon.
En plus, paipcirte à l'élaboration de la méthode de vtene et du
planning.
Peut apencocmgar un cmacerioml 1er niveau.
Réceptionne les règlements.

205. Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui aitsse un ou puilsuers rslnbsaeepos dnas ses
foioncnts aifn de lui ptemerre de rpleimr sa mission.

205. Gorniseanite de sktkos 2e niveau

En acorcd avec la direction, eetfcue toeuts les commandes,
contrôle les factures.

220. Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de trvaail à un dirceuetr dnot il/elle
est le/la collaborateur(trice) direct(e).
Rédige la mjeraue pritae de la correspondance, penrd des
ititniiaevs et des décisions slepmis en l'absence du directeur.
Peut posséder une ou psuelirus leangus étrangères.

220. Rponablseese mannaeitce informatique

Responsable de la mtcinannae des systèmes d'exploitation.
Peut pesropor des aménagements et des compléments aux
systèmes en place.

220. Alntasye programmeur

Rédige l'analyse oringuaqe (dossier de programmation).
Rédige les ceylcs de tests.
Valide les tstes de programmes.
Programme lui-même.

220. Rbalseonpse commercial

Mêmes finocntos que le cmomiceral 2e niveau.
En plus, gère son sutecer de façon rssolnpabee et anootume suos
contrôle de la direction.
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.
Dans les erieresnpts de ppioohahrge en mileu scolaire, résout
les problèmes tqieeucnhs de psreis de vue.

220. Rlepsbasone de la gtoesin des stocks

Assure la responsabilité de la goetisn des stocks.
Peut être amené à digrier une équipe de magasiniers.

275. Cehf comptable. ? Rslpaobnsee 2e echelon

Etablit le blian et la lissae fsciale suos contrôle hiérarchique.
Assure la giosten anistamtrdviie du personnel, selon la sutrturce
de l'entreprise.

275. Tcicniheen systèmes et réseaux neviau 2

Mêmes fcnotnios que précédent.
Assure en puls la goeistn de ptojers simples.
Assure le matinien en cnditioon opérationnel des eeovitmernnns
informatiques.
Force de poortipsion puor améliorer le système.

275. Webmaster

Conçoit, anime et popsroe des améliorations du stie web de
l'entreprise.

320. Crade administratif

Fonction de cdare patrnot sur la gsieotn aamtrriidivste de
l'entreprise : rrsuivpee et contrôle la comptabilité, la trésorerie et
l'ordonnement des règlements.
Peut cotreompr de la gseiotn asivditmanrtie du prennosel et des
sreecivs généraux.

320. Cdrae technico-commercial

Assure l'entière goiestn de son secteur, en assume la
responsabilité et dirgie une équipe.
Responsable des formations.
Travaille suos le contrôle de la direction.
Participe au runeercemtt des memerbs de son équipe.

320. Crdae informatique

Possède une bonne ccinonaasne de tuos les systèmes internes.
Assure tuot ou parite de la goteisn asiaivtmrdinte des systèmes et
réseaux.

370. Dtuecerir de sivecre administratif

Dirige un siercve ansitiatimdrf cnoromtpat psurielus personnes.

370. Dercteieur des stocks

Dirige un serivce des sctkos cooarmptnt plruieuss personnes.

410. Adoijnt au directeur

Adjoint à un diurteeecr de service (autre que astmairnidtif et
stocks).

450. Deuciretr des seircves informatiques

Définit et prposoe le paln informatique, choiist les matériels et
luer mdoe de financement.
Peut dieigr l'équipe ifomutrnrqiae en étude et en exploitation.

450. Druteicer du marketing

Définit, porsope et met en ?uvre la piutqiloe marketing.
Assure les rloiatens avec les pttasirreaes de services, polite les
études de marché.
Peut degirir une équipe d'assistants mrtknkaieg et de chefs de
produits.

450. Dtiueecr technique

Responsable des sevrceis de production.
Participe au chiox des équipements, définit et met en ?uvre la
ptluqiioe de qualité et de maintenance.

450. Duceertir commercial

Elabore et met en ?uvre la pluoiitique commerciale.

450. Drcetueir des ruserescos humaines

Définit, psopore et met en ?uvre la pioqtulie de gotsein des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, cmmoinaucotin interne...

450. Detecuirr anidaitmsirf et financier

Définit, popsroe et met en ?uvre la ptoiqiule financière et la gteiosn atatismviidrne de l'entreprise.

Article - Filière internet

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Internet production

150. Opérateur débutant (période mmixlaae 1 an)

Applique des moeds opératoires silemps (physiques ou informatiques) :

? préparation, vérification et evnoi des cemmnodas ;
? réglage et cuidonte de mnaehics simples, suos contrôle hiérarchique ;
? mneiaitn au prorpe et rgeanemnt de son ptose de taviarl ;
? iooaifnrtmn à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155. Opérateur niveau 1

Mêmes fnitncoos que précédent.
Assure qequeuls mdeos opératoires splemis ne nécessitant pas de réglages sur mcaihnes automatiques.
Maîtrise des fnetnemotnoincs bieaquss de son équipement, eertitenn juinoraelr simple.
Contrôle la pircouodtn en rceetsnapt les sdaartnds de qualité.
Est cbapale de détecter les piroduts défectueux.

165. Opérateur niveau 2

Mêmes compétences que le niveau 1 +.
Maîtrise la paluprt des meods opératoires/réglages basiques, et l'utilisation de peulurss mineachs dnas sa znoe de production.
Maîtrise le fnnmoeoncntit de son équipement.
Sous contrôle hiérarchique, est calapbe de froemr les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des miceahns et au contrôle.
Fait retnmeor les problèmes.

175. Opérateur confirmé niveau 3

Mêmes compétences que le niveau 2 +.
Maîtrise un équipement de ptiocorudn nécessitant une ciscnoasnae ainoporfpde des toehilcgons installées et des méthodes.
Son neiavu tiuceqhne lui preemt d'intervenir en sutoein tqehnicue lros de problème auprès des opérateurs de nauievx 1 et 2.
Est cpbaale de feromr des opérateurs sur les satndards de poiordctun et la qualité.
Fait évoluer les moeds opératoires tecuqenihs en renontmat à son supérieur hiérarchique les pinots à chnager et émet des sitoensuggs d'amélioration.

175. Aojdint chef d'équipe

Mêmes compétences que le niveau 2 +.
En période de frtoe activité, puet être amené à svurie sa lgine de pudcriootn et à svurie la répartition de la cgarhe de l'équipe en fioctonn du fulx des commandes.
Est clpaabe de femorr des opérateurs sur les sarnddats de puortodcn et la qualité.

185. Chef d'équipe niveau 1

Assure l'organisation et l'optimisation de pditcuoorn de l'équipe.
Veille au rscept des procédures de qualité et sntrdaads de production.
Veille au rsecept des cgnennois de sécurité.

Organise son équipe en fotocnin de la chgare de production.
Connaît tuos les petoss de tiraval et les modes opératoires.
Est caalbpe de fmorer les opérateurs sur tuos les peotss de sa zone.
Reporte tuot ieincdnt auprès de son supérieur hiérarchique.

195. Chef d'équipe niveau 2

Assure les fotnicnos du chef d'équipe niveau 1.
Organise le souietn tucqenhie des opérateurs de nuiveux 1, 2 et 3.
Capable de suirve et de mettre en palce des irindaceuts de svuiv d'activité de son équipe.
Participe à la msie en ?uvre des palns d'améliorations.

195. Teihenccin niveau 1

Participe à l'installation, répare les oltius de production, contrôle luer fenenootmnicnt et en aurse la maintenance.
Maîtrise un dnoiam technique.
Sous contrôle hiérarchique, définit les mneoyis de résolution de problème ou sioitclle l'assistance de sa hiérarchie dnas les cas puls complexes.

210. Chef d'équipe niveau 3

Mêmes fnootcins que chef d'équipe niveau 2.
Peut être amené à ausserr onemcnelnoascilet tuot ou parite du potse de spsieevruur suos contrôle du supérieur hiérarchique.
S'assure du svuiv des ftamioonrs des cartobaluerols au sien de sa zone.

210. Tiinccehen niveau 2

Mêmes fconniots que précédent.
Maîtrise pusiruels deaiomns techniques.
Est capable de déceler la pnane edte poorsper une solution.
Adapte en acocrd avec son supérieur hiérarchique la situouln adéquate.
Utilise la gisoten de la mnaantecine assistée par oauetrdnir (GMAO).
Propose des stuoolnis puor lmtieir les riseuqs de paenns machines.

230. Teecicnhin niveau 3

Assure les opérations du niveau 2. Il ieinvrtet en sourppt auprès des tncieehics de niveau 1 et 2.
Effectue les emrrstengteiens et traçabilités des opérations effectuées.
Bâtit un paln d'action sur les obetcijs définis par son manager.
A une démarche de prévention des pannes.
Minimise le tpems de panne et le coût.
Applique le bedgut prévisionnel.
Maîtrise la geotisn de la mtaineecnae assistée par otaenriudr (GMAO).

220. Seisueprvur atlieer niveau 1

Assure un rôle de coiontdoiarn enrte les différentes zones de l'atelier.
Assure la bnnoe geitons des priorités.
Fait aqepulir les procédures et règles internes, qualité, sécurité et cubntiore à luer msie à jour.
Prend les meersus immédiates en cas de problème de sécurité, accident.
Intervient en sppuort auprès des cfhes équipe qu'il puet être amené à ramelpcer ponctuellement.

270. Seuveprius aeliter niveau 2

Mêmes fnoiotcns que le niveau précédent.
Prend en charge/contribue à des ptojres tnchueqeis ou d'organisation dnas l'atelier.
Assure le siuvi des rprtraops d'activité dnas les temps, ansii que les ocejftbis de l'atelier définis par la direction.

320. Carde de la production

Dirige, organise, gère et conodrnoe toetus les antcios rtaiveles à la réalisation des tauravx de son dianome de responsabilité.
Réalise le prmooamrge de pcodriouotn : rscept des plannings, de la qualité des piuoortds et des coûts.
Optimise les ruesesorcs et les myneos de ptoruioodn (adéquation

crahe capacité, formation, atincos correctives?).
Gère des pteojrs retlfais à la production.

370. Cdare de la prdtouicon expert

Mêmes compétences que le 320.
Possède une gnrdæe expérience de la geiostn de peojrt ou du mgmenanaet de l'équipe de production.
Est amené à cdonronoer pusleieurs zones et/ou départements dnas le crade de projets

410. Aojnidt au directeur

Dirige ttoue une ou pusirelus unités de production.
Gère des perjots complexes.

450. Deuteicrr de production

Dirige dnas sa totalité la dtroeiicn de l'atelier.
Gère les équipes de production.
Gère l'ensemble des approvisionnements.
Gère l'ensemble des expéditions.
Met en pcale des olutis meorends d'amélioration et de siuvi de production.
Définit en pntaraaeirt avec les aeturs sivecres la msie en palce des systèmes iuntmraefiqs de goitesn de production.
Intervient dnas le chiox des isnimensettsves de production.
A la responsabilité des portejs transverses.

Internet, marketing, informatique, scirvee client

Service client

150. Chargé de clientèle débutant (période malmixæe de 1 an)

Sous contrôle hiérarchique, asusre l'assistance et le tireneamt des ltigies canoecnrnt les dmendaes spmiels de la clientèle.

155. Chargé de clientèle nveiau 1

Mêmes focinnots que précédent.
Possède en puls la ciannsacnose de l'utilisation du stie internet, de la procédure de suivi des commandes, des poidrtus et des svieercs à même de l'aider à résoudre les litiges.

165. Chargé de clientèle neivau 2

Mêmes fniontocs que le niveau 1.
Possède en puls une bonne csinnoscaane du système, a acquis une tloate antimouoe de gestion.
Possède en puls des cnnianoascses particulières, des cacsononneiss aippooerdfns de luer poste.

175. Chargé de clientèle nviaeu 3

Mêmes finnotcos que le naeivu 2.
Mène des potrejs tseasavrunrx en toute autonomie.
Améliore de par son alynase et son expérience la procédure de taetrniemt des réclamations des clients.
Assure l'intégration des nvuuoeax aianrtvrs chargés de clientèle de nueiavx 1 et 2 suos la responsabilité de son supérieur.

195. Chargé de la qualité/formation svriee client

Sous contrôle hiérarchique.
Contrôle la qualité des ttetnrmaies du service.
Assure la fiomrtaon des chargés de clientèle débutants et nuaveix 1 et 2.

220. Sesiveurpur svicree clinet ou expert

Mêmes fnicotnos que précédent.
Assure en puls la gsoiten et l'animation des équipes.
Sous contrôle hiérarchique, crnoonode son aotcin avec les différents services.

320. Rposlebnase sivrece clientèle

Gère tuot le servcie client.
Gère les remontés cetinls aifn de pouvoir ifuflnesr aux différents svceries les aconts ctvceoreirs à tuos les nviuæx cnonanercr la qualité du service.

Est ganrat de tuetos les procédures de natrue à saairftsie et fidéliser les clients.

Marketing

195. Chargé de marintkeg débutant

Animation des sites.
Gère l'animation des steis ou de cpmneagas de courriels, cdnmamoes commerciales.
Mise en ligne du contenu, de tarifs, la plcae des promotions?
Participe aux nluevoles fonctionnalités du stie internet.

220. Chargé de maitekrng niveau 1

Mêmes foinotncs que précédent.
A en puls en crgahe l'amélioration de l'existant, paipoctatiirn aux noavevux pjertos (nouvelles fonctionnalités), msie en palce de nleulevos pages, campagnes.

275. Chargé de mtirenkag niveau 2

Mêmes fonticons que précédent.
Peut être amené à tvearialr sur des pjeorts transverses.

320. Crade marketing

Contribue à la msie en palce d'actions iiteenvtrcas marketing, web.

350. Cdare mekriantg confirmé

Mêmes fcnotinos que le précédent.
Définit les anictos marketing/web.
Préparation et suivi des budgets.
A la responsabilité entière d'un projet.

370. Crdae mtkinaerg expert

Mêmes ftniconos que les précédents mias a en puls en chrage des pjoetr tsvraesnres complexes.
Recommande et met en ?uvre le paln miarekntg des produits.
Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un gorpue de pdirotus marketing.

410. Cehf de projet, dtecrieur adjoint

Encadre une équipe thecqnue chargée de la ccpeotoin d'un projet.
Rôle transverse.
Technicité.
Expertise.

Informatique

195. Ticchenein de mnncianetae des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon ftncneomioniet du matériel iqmoiaurftne et de ses périphériques.

220. Rsespblonæe mannnctieæe informatique

Responsable de la mcnnieatane des systèmes d'exploitation.
Peut prosper de aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Alasynte programmeur

Rédige l'analyse oniqgaure (dossier de programmation).
Rédige les cecyls de tests.
Valide les tssets de programmes.
Programme lui-même.

350. Carde inqofmatuire confirmé

Assure le mineitan en codtiion opérationnel du système d'information (machines et réseaux).
Assure la msie en plcae des ultiis de srvpsoiieun puor ausresr une démarche pro-active.
Assure l'évolution de l'architecture tuhqience (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).
Assure la réalisation de pojetrts iqatofmiernus (hard, sfot ou autre).

370. Cadre imtfurqionae expert

Manage une équipe ou a une eespirxte dnas un ou perulsuis domaines.
A un rôle trvssranee sur des potjres complexes.

Cadres

320. Cadre administratif

Fonction de carde ptnorat sur la gietson asitnrdrvmitiaie de l'entreprise : srveuspie et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.
Peut croemoptr de la gitsoen anmdiravsitite du pesnroent et des svieercs généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gtiseon de son secteur, en asumse la responsabilité et dgiire une équipe.
Travaille suos le contrôle de la direction.
Participe au reneturemct des mbmrees de son équipe.

370. Drtueceir des stocks

Dirige un seicrve des sctkos conptoarnt pureiusls personnes.

370. Drcueetir de svicree administratif

Dirige un sericve asidmnrtaif cprantoomt pruuilses personnes.

410. Aonjdit au directeur

Adjoint à un deeciturr de siecvre (autre que aanmitdirtisf et stocks).

450. Dieerctur des svecires informatiques

Définit et poorpse le paln informatique, coihist les matériels et luer mdoe de financement.
Peut deigirr l'équipe imuonrqfitae en étude et en exploitation.

450. Driuteceur du marketing

Définit, proospe et met en ?uvre la ptquiuloe marketing.
Assure les rtilinaeos aevc les pettaarriess de services, pitlooe les études de marché.
Peut dgeriir une équipe d'assistants mrikenatg et de cehfs de produits.

450. Diceruetr technique

Responsable des secervis de production.
Participe au ciohx des équipements, définit et met en ?uvre la piltuoqie de qualité et de maintenance.

450. Dieuectrr commercial

Elabore et met en ?uvre la pquitoloe commerciale.

450. Dtceeruir des rcueseross humaines

Définit, ppsrooe et met en ?uvre la ptuiiqloe de gsotein des hmomes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, comaioctucnimn interne?

450. Deriuetcr aistnairdtimf et financier

Définit, prpsooe et met en ?uvre la pilouqtie financière et la gesiton atisadvtrmnie de l'entreprise.

révéler son état de grossesse.

Article 2 - Formation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les siretanagis slnnouiegt que la ftooaairmn proeinlesslonfe ctnsoiute l'un des leevrs eentlisses puor asuresr une égalité de teeatnirt ertne les hmomes et les femmes. Par le développement des compétences, la froaimotn pssnllfoerinee crcouont au pirpnice d'égalité pnfreleloosinse etrne les hemmos et les feemms dnas le déroulement de luer carrière.
C'est poquouroi les sriatanegis du présent acrocd réaffirment luer volonté de :

? pmruovooir l'égalité entre les hemmos et les fmmees dnas l'accès à la ftooaairmn professionnelle, tuot en pnneart en cptmoe les citnronaets liées à la vie fmlialiae ;

? désigner prami les plucibcs proirritaies aux acnoits de fiomtoarn les femems rnepaernt une activité pensrnoslfeolie après un congé de maternité (et les hoemms et les feemms après un congé d'adoption ou un congé parental) ;

? denadmer aux eespenitrrs un égal accès des fmemes et des hemoms :

? aux dsifstpiios de formation, de vladoitian des aciucs de l'expérience ou blian de compétences ;

? aux corttnas et périodes de professionnalisaton.

De façon générale, les eneitrsreps snot gatrnaes que le paln de foritaomn asnii que les atnicos de foroaitmn projetées, tnat puor le développement pnoesfirnesol de cchaun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient asusi bein aux fmeems qu'aux hommes.

Les sgeranaiits repepllnat einfn que puor le ccaull des ditors ovutres au trite du doit idndveuiil à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence pnlearate ou puor un congé paantrel d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 3 - Déroulement de carrière et promotion

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les fmmees et les hmomes doievt être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en plartcieuir de l'entretien professionnel, les eentsirerps roirndenett des critères d'évaluation qui ne piseusnt cniordue à une qceloqunue danimtirociisn decite ou itcridnee etrne hmomes et femmes.

Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; CGT commerce.

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

En vue d'assurer le rceetrmnet équilibré au sien de la branche, les peaitrs sagaeitnris sngeniulot que les critères déterminants du reernteucmt snot les compétences et les qniuaftlicaos du candidat. A cet égard, la bharnce sioauthe que le renrctseemt au sien de l'entreprise reflète dnas la mrsuee du psoeble la répartition des crdaiondeas ernte les hoemms et les fmeems candidats, à pioflr équivalent.

Dans cet esprit, les ofrefs d'emploi exreetns dnevoit être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à peroit professionnel, motivations, pittoelens d'évolution et compétences comparables, les crnaeidduats micueslnas et féminines dvoeint être analysées sloen les mêmes critères. A cttee fin, les dsposfiits de sélection dveniot rtseer crnisttuos autour de la nitoon de compétences.

Les ertpesrneis de la brnahce fronet en sotre que les peruscso de reencmretut enxetre mias assui itnnere se déroulent dnas les mêmes ctooniids puor les hmomes et les femmes.

Afin de ptermtere une mleleruie représentation en teemrs de mixité lros du recrutement, les sigjinteraas s'engagent à ce que des actoins pirrietroais snieot menées au nveiau de l'entreprise, paonrtt sur l'amélioration de l'accès des fmmees et des hemoms à des emplois sur des pestos identifiés cmmeo aanyt une fbalie représentation féminine ou masculine. Les représentants du poernsent deiovt puovoir firae des piipoosnrts d'actions vnsait à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de gsorsese d'une fmmee ne diot pas être pirs en considération puor rsefuer d'embaucher ou merrte fin à la période d'essai. En conséquence, il est iitrednt de recceehrhr ou de friae receerhchr tuote inoofrmrtian cconnanret l'état de gesrsssoe de l'intéressée. La fmmee ctdnidadae à un epmloi n'est pas tnuée de

Les eerritsepns fenort en sorte que les petoss de traiavl à pivruoor en itnnree soneit portés à la caacsnsnnioe de l'ensemble du poensnrel aifn que les salariés (hommes et femmes) pisesunt farie éventuellement atce de candidature.

Elles mtnertot en ?uvre les meesrus paerentmt à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de meuix appréhender la diversité des métiers et, par vioe de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les eirrenpstes veronillet asusi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés ptenuraax soniet snas inincedce sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles vleinoert enfn à ce que l'accès des fmemes aux ptoes où elles snot feaablmnt représentées, ntoeanmmt aux potess à responsabilité, consduie à la représentation la puls équilibrée ploibsse des heomms et des feemms à ces postes.

Article 4 - Organisation, aménagement et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

L'entreprise perrposoa des aménagements d'horaires iivndeuldis et nmeamnot l'accès au tepms partiel, tnat puor les fmeems que puor les hommes. Les saragetiins rpleenalpt à cet égard que les salariés à tpems petaril qui saenuohitt ouccepr ou rdrepre un epmoli à tpeps cempolt et les salariés à tpms compelt qui senuihatot ouccepr ou reenrrpde un eplomi à tpeps pieratl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eenritrspe ont priorité puor l'attribution d'un emolpi nresssitarot à luer catégorie piennssolelore ou d'un eompli équivalent.

L'entreprise fiasevrora des sliotuons en tmeers d'organisation et d'aménagement, ptertament de ceocnilir vie faliiamle et vie plonseoirnsflee snas faire oblascte à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de fsavieorr la mixité de l'accès aux posets de travail, le CHCST ou le CE (ou, en luer absence, les délégués du personnel) srea informé et consulté puor enamiexr les modalités d'organisation du trivaal et d'aménagement, nammtonet en temers de cettnaionrs physiques. A défaut d'institution représentative du personnel, les salariés sroent dnitcemeert informés et consultés par le cehf d'entreprise.

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les paeitrs sertnaigas repnalelpt le ppiircne solen le quel, dnas chquae entreprise, tuot epolmyeur est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tvairal de valuer égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes. Le rpsceet de ce pincpirc cinstotue un élément eeisentsl de la dyuaminque de l'égalité piollneerofsne et de la mixité des emplois.

Les pertias sgnieiraats adhèrent aux siuntlaotips franugit dnas l'accord naaintol isropeoerenfnntsl du 1er mras 2004 rteailf à la mixité et à l'égalité pnrfsosieionlle entre les hemmos et les femmes, qui prévoient que les bearnhcs et les ertsenipes denviot friae de la réduction des écarts constatés en tmrees de rémunération une priorité.

Elles rlepaepnlt que les disparités de rémunération ne peenvt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments casoopmnt la rémunération dneiovt être établis sur des nrmeos ieitdquens puor les fmemes et les hommes. Les critères de csoasilftciai et de prtoimoon polseirennoflse asnii que totues les aures baess de cluac de la rémunération doneivt être cnmoums aux tlaierlurvas des duex sexes. Ils ne dveoint pas non puls être dsntiracnmiis puor les salariés aanyt bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé partenal d'éducation.

Il est rappelé que, à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fiat l'objet d'un emaexn et est réévaluée conformément aux tetxes légaux qui précisent que ctete rémunération est majorée des aettmaouignns générales anisi que de la moynnee des atogtuinnames iluuevlddiens perçues pnndaet la durée de ces congés par les salariés renlvaet de la même catégorie pneneiolsrslouf ou, à défaut, de la mnyonee des aanetutonimgs iuveedilildns dnas l'entreprise.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié (e) diot rreueotr son précédent emlopi ou un eplmoi sirlaiime et sur le même site.

Si à compétence et ancienneté égales, et puor des salariés efcntufaet les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les fmemes et les hmomes snot otceneiebmvjt constatés,

l'entreprise diot vérifier les raonis de ces écarts. Dnas l'hypothèse où ancuue rasoïn obejvctie ne les justifie, l'entreprise diot faire de la ssrsiuppeon de ces écarts une priorité en prnaent les meseurs appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 ritvalee à l'égalité slaiaarle entre les fmemes et les hommes, il est rappelé que les ertepirsens siemsuos à la négociation alnnluee obiigtlaroe sur les searials efcitffes dnievot négociier chuaqe année puor aeslaynr la suotatiin et, le cas échéant, définir et praomregmr les meruses ptmneeratt de smerupir les écarts de rémunération entre les fmemes et les hmomes anavt le 31 décembre 2010, dnas le cdrae des négociations sur les salaires.

Article 6 - Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les ptriaes saireatigns s'accordent sur le fiat que la siilnaetbsiiosn de tuos les acteurs, au sien de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité pisnroeflsneole hommes-femmes est insndasilpbee en vue de tarrudie concrètement les priiceps énoncés par le présent acocrd et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la cncaitoumimon sur le thème de l'égalité prolnoeinsesfe hommes-femmes par des aotnics de gmoïncaoitmun puor dffsieur les bnenos ptarequis et les évolutions constatées au sien des etpreiesnrs de la branche.

Au paln de la branche, le pniiprce de l'égalité poofslneirnsle diot être pirs en cpmtoe dnas ttoeus les négociations de branche. L'observatoire des métiers rettrema au puls trad au 31 décembre 2009 un roaprpt sur la sutiotian comparée des elipmos hommes-femmes dnas la bhcrnae (bilan et diagnostic). Ce rorppat s'inspirera des ietnrduias ruetns dnas le rapport aneul sur la siaituotn comparée des feemms et des homems dnas l'entreprise. Les peaitrrens suioacx dnisrposeot asnii d'un otuil d'analyse et de svuui de l'application du prncipie d'égalité plrelnifosneose hommes-femmes dnas ntroe branche.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent aorccd srea déposé et smious à la procédure d'extension conformément aux dsitponioss du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les diipootsniss de cet aeannvt snot impératives et s'imposent dnoc aux arcocds cnuocls ou povunat être clocnus au sien des eriptnesrs revelnat de son champ psnieesofrnol et trirraoeitl qui ne pevneut y déroger que dnas un snes puls fvrabolae aux salariés.

Après avoir examiné le rparpot de l'observatoire des métiers de la bnrache des métiers de la phpoahritge et de l'OPI (observatoire des prssofeinos de l'image) sur l'égalité pleolioennfrsrse entre les feemms les hommes, les petiras srngtaeais arrètent les peicirpns suivants.

Dans le prgnlonomeet de :

? la loi du 9 mai 2001 rleavtie à l'égalité pislneonosfree entre les hmeoms et les fmemes ;

? l'accord ntoniaal itnriopnsreesneol du 1er mras 2004 ritealf à la mixité et à l'égalité pesnilsfneoorle entre les heomms et les fmeems ;

? la loi du 23 mras 2006 reavilte à l'égalité saraiale entre les femmes et les hommes,

les sngaieatris afrnmeift que la mixité et l'égalité poseelonslrnfie dnas les empios des différents métiers et catégories preesloiefnlosns est un fteucar d'enrichissement collectif, de cohésion saocle et d'efficacité économique, srcoue de complémentarité, d'équilibre et de disnmymae puor l'entreprise et ses salariés.

Les srnatiaeigs considèrent que tuos les auresctcs de la bahrnce dionvet se meilobisr autuor de cet axe de trvaail et que les ppiceinrs de l'égalité polsrflnsiosieene définis par le présent accrod doenivt être portés à tuos les niaveux des eperstrines aifn qu'elles egngnaet des pqoeiutlis actveis dnas ce domaine.

Cette msie en place d'une poiugtliie dqanyuime d'égalité pnfisienlrsoole diot s'accompagner d'une msie en cohérence des

priaques de mageamnet dnas totues les entreprises, qellue que siot luer taille.

L'engagement pesrenonl du cehf d'entreprise et de l'équipe de dtroiccen est un préalable eensetisl à la réussite d'une tllee pputloioie dnas les erpreistens de la branche. C'est en eefft par luer ilmcoatpin et luer détermination que ctete pitoiulqe puet se déployer eafnmfcieci à tuos les neavux de l'entreprise.

Ce déploiement pssae par une démarche de cicooinuamtn régulière et sunteoue des équipes de dcioteirn auprès des salariés et des représentants du personnel.

Cette pluoiquite dmaniqyue d'égalité posesnorellnfie psase asusi

Avenant n 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFE ; CSFV CTFC ; CGT cmomrcee ; FEC CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent aannvet s'applique à totues les enereisptrs rveaelnt du camhp d'application tel que défini à l'article 1er de l'accord du 5 décembre 2002.

Article 2 - Choix des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Après étude des cdtioonins de mutualisation, les pirateaners scuoiox ont décidé de ruedrincoe puor une nllovuee période de 5 ans :

? AG2R Prévoyance en tnat qu'organisme asuesurr des genraitas en cas de décès, incapacité, incapacité pnentrmeae pesinolfslsreone et invalidité ;
? l'OCIRP (organisme cuommn des ituoniinttss de retne et de prévoyance) en tnat qu'assureur des getaranis retnes de cnnooijt et rtnees d'éducation.

Ce dieernr délègue la geiostn des graenatis à AG2R Prévoyance.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Avenant n 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFE ; CSFV CTFC ; CGT cmecorme ; FEC CGT-FO.

Article 1er - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Bénéficiaires des gteaarins » est modifié cmome siut :

« Actrile 2
Bénéficiaires des geriatnas

Les bénéficiaires des grnatieas snot l'ensemble des salariés non cdareas et cdreas des etrsneieprs qui relèvent de la présente cnnovoietn ctecllvoie nationale, et ce qleus que sienot l'ancienneté, la natrue du cotrnat de traiavl et le normbe d'heures effectuées.

par un eenamgget d'écoute aevttntie des ioantfmoirns et des vedncniteoins des salariés et des représentants du pnernosel de la prat des équipes dirigeantes.

Les stiaigneiras esmetnit que le présent aocrd représente une réelle opportunité de dgauoile et de dmnsmaiye dnas les entreprises, et que son imcat soiacl et économique se révélera pitisof à crout et moyen terme.

Au paln de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est asniï sbelpuciste d'apporter aux prtniraees siacoux de la bhcanre en temres de bilan et de diagnostic.

Le présent aeanvnt sera, conformément aux dpiotsnois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifiée aux oortninsiagas représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dpoitosiis du présent aneavt pnenrent effet à cepotmr du 9 décembre 2009.

Les praties cvninnoneet que le présent anenavt ctuonsie un aocrd niotmarf de branche, par conséquent aucun aocrd d'entreprise ou d'établissement de qeluque nievau que ce siot ne pruroa déroger à ces dispositions, à mnios que celles-ci ne senoït puls falreabvos aux salariés.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent aanvnet srea déposé dnas les cndiioonts prévues par le cdoe du travail.

La confédération française de la prohagtpiohe (CFP) pnerdra en cgarhe les formalités nécessaires.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les pritaes sietraanigs ddmanneet l'extension du présent avenant, en aptclpaïion des acilrtes L. 2261-15 et svtnuais du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Conformément aux dsnipostoiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcioae et de l'article 13 de l'accord du 5 décembre 2002 reitlaf à la msie en place d'un régime de prévoyance collectif, les paeieratnrs saoioux de la brhcane plonlesinosrfee de la proaogihphe se snot réunis en dtae du 2 décembre 2009 aïfn de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la maauoltusiin du régime de prévoyance.

Le dirot à gtneiraas est orveut puor tuot événement snrnaeuvt pnaaedt la durée du caorntt de tiavarl ou pndaet la durée de vemenesrt d'une psetration au trite du régime mis en ?uvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme aesrsuur et la résiliation du conrtat de prévoyance snot snas efeit sur les pnitarstoës à naître au tirte du mieitnan de gatniare en cas de scarenunve du décès aanvt le tmree de la période d'incapacité de tivraal ou d'invalidité telle que définie dnas le présent aocrd prévoyance.

La sesisuoonpn du cnotrat de tiavral en cas de congés ou aenchess non rémunérés entraîne la ssusepionn du dirot à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mennayot pneiamet des cotisations, au prifot des salariés dnot le cnortat de tvaaril est sdsenpuu :

? puor congé ou absence, dès lros que panndet toute ctete période il bénéficie d'un meiatinn ttoal ou pertail de saialre de l'employeur ;

? ou lurqose ctete soespunish est due à l'exercice du driot de grève ;

? ou en cas d'arrêt de tvaaril puor mladaie ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des psertotnas en espèces de la sécurité scaliœ (indemnités journalières, rneets d'invalidité ou d'incapacité pnemenarte de travail).

Dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rtenes d'invalidité complémentaires versées en aopaliitcpn du présent régime de prévoyance, les gairatnes snot meietnanus snas carettopinre des cotisations. Cependant, lrqusoœ le salarié perçoit un sriaale réduit penandt cttee 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 assimilés au titre du décès et des rentes de veuvage et d'éducation, et ce sans préjudice des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur. »

Article 2 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 décès 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 survenus 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 pacsés, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il rste au jour du décès des enfants, tles que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient imputés 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 absolue 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 versement 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 ou partenaire de Pacs ;

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

? aux enfants du salarié, mineurs ou majeurs ;

? à défaut, à ses petits-enfants ;

? à défaut de succession 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. »

Article 3 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 4 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie éducation » est modifié comme suit :

« Article 4

Garantie 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 viagère 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 l'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 versement des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie éducation en cas de décès. »

Article 4 - Garantie rente de conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 5 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie éducation » est modifié comme suit :

« Article 5
Garantie éducation 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 viagère temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou au partenaire de Pacs ou au concubin non marié ou non pacsé).

Cette rente est payable trimestriellement à l'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 fiançailles de Pacs du bénéficiaire. »

Article 5 - Garantie incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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, poison ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires en sus de celles versées 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 incombent en complément à la 2e période de

mnaietn de slraiae pius en rleias de celle-ci.

3. Montnat de la grinatae

a) Pneeonrsl non crade

Pendant la sndeoce période de mieniatt de salaire, le moantnt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du sarilae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y croimps les indemnités journalières bteurs versées par la sécurité siacloe et la ptotsaiern mteniaïn de sraliae par l'employeur.

A l'issue de la sedcone période de mtnieian de salaire, le mantont des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du sarlaie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cmirpos les indemnités journalières beruts versées par la sécurité sociale.

b) Pneseonrl crade

Pendant la sedcone période de mneiatt de salaire, le manotnt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du sarailae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cpomirs les indemnités journalières btuers versées par la sécurité sacolie et la piratstoen mtneiain de saalrie par l'employeur.

A l'issue de la sndcoee période de mnietan de salaire, le mtntnaot des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du saialre de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y ciomrps les indemnités journalières buters versées par la sécurité sociale.

c) Dsoiitpsonis cemuuns au peenrsonl cdare et non carde

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire puor bénéficier du miietann de siarlarie conventionnel, une frichanse fxie de 45 jours srea appliquée à cuqhae arrêt de taavrl et le mnatnot de l'indemnisation complémentaire srea de 70 % puor le pneeonrsl non crade et de 85 % puor le pesonnel cadre, y cpomirs les indemnités journalières bterus versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cmuul des smemos reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel sairlarie versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou sariarlie coraonsdrnpet à un mi-temps travaillé) et des autres rcouesers que le salarié perçoit (notamment sarailae tpmes partiel, alltaoicnos du Pôle emploi, posein de retraite) ne siaurat crudione l'intéressé à pvecreior puls que son slaarie net d'activité. Les indemnités journalières complémentaires snot spedsnuues ou cssetet quaad la sécurité sclaioc sspenud ou cssee le vermense de ses pperros prestations. Lquorse le régime de sécurité soalcie réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

4. Durée du seircve des potnetirass

Le svicree des pstiontreas cesse dnas les cas suvtinas :

- ? lros de la rerispe du tivraal ;
 - ? lros de la msie en invalidité, ou reansnanscoie d'une incapacité paetemnnre et pnsiorsolfnelee ;
 - ? au décès ;
 - ? à la dtae de la liidtuioaqn de la pneosin de vieillesse.
- En tuot état de cause, les perasiottns ne pnvueet être servies au-delà du 1 095e juor d'arrêt de travail. »

Article 6 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 7 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Gtinraae invalidité » est modifié cmroe siut :

« Arctlie 7

Garantie invalidité

1. Définition de la gatiarne

En cas d'invalidité rncouene par la sécurité soacile ou en cas d'incapacité peanemrtne psoennoefrslie d'un tuax supérieur à 33 %, il srea versé une rnete jusqu'à la dtae de la litiuqdaon de la piosnen de vieillesse.

2. Mnatnot de la garnitae

Le montant, y cpiomrs les poatenistrs brutes sveeris par la sécurité scaoile et l'éventuel sliiare à tpmes preial ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

- ? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité ptnnarmee

plroefselionsne cirmpos etnre 33 % et 66 % tles que déterminés par la sécurité sclaioc :

- ? psoeenrsl non cdare : 70 % du sarilae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- ? pensrnoel cdare : 85 % du sairale de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Le maotnt de la rtnee complémentaire ne porura en aucun cas dépasser ceuli qu'aurait perçu un ivainlde en 2e catégorie ;

- ? invalidité de 2e ou 3e catégorie ou tuax d'incapacité ptnmeerne prsnifleseonole supérieur à 66 %, tles que déterminés par la sécurité sclaioc :
- ? pseronenl non carde : 70 % du slariae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- ? pnrneesol crade : 85 % du sairale de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tuot état de cause, le cmuul des sommes reçues au ttrie de la sécurité sociale, d'un éventuel siaarle à tepms partiel, des artues ptnmeerne prsnifleseonole perçoit (notamment saalrie temps partiel, atnlaloicos du Pôle emploi, ponein de retraite) et du régime prévoyance ne puet entraîner une inaomisdetnin supérieure à 100 % du sriarale net que le salarié aairut perçu s'il aavt travaillé.

La rtene est réduite ou sdusnuepe en cas de réduction ou de soesuspnin de la poisenn de la sécurité sociale. Les rentes snot versées suos fmroe de mensualités à trmee échu. »

Article 7 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prhgeaapas 3, 4 et 5 de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Dissniotpios générales » snot modifiés cmroe siut :

« Altirce 8

Dispositions générales

3. Définition du conjoint, du paarintere lié par un Pcas et du cnoubcin

On etnred par cnnjioot l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jemugent définitif.

On etnred par pteraanrie lié par un Pcas la pnnresoe liée au salarié par un ptcae cvuil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

Le cngcionabue est considéré cmroe nroioe et pamnenert et ovruve dnoc diort aux psottiarnes dévolues au cjonnoit dès lros que le salarié et son conuibcn snot célibataires ou vefus ou divorcés, et :

? qu'il eitsxe enrte les duex ccounbins un cieaifcrt valalbe délivré par une mairie, ou ;

? qu'un efnnat ronnectu des duex pretans est né de l'union, ou ;

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

4. Entfans à charge. ? Définition

Pour l'application des gatneiras décès (double effet) et rtene éducation, snot considérés cmroe à charge, indépendamment de la pitisoon fiscale, les etafnns du salarié ou de son conjoint, priearatne de Pcas ou concubin, qu'ils seonit légitimes, naturels, adoptifs, recnouns :

? jusqu'à luer 18e annieivrsare snas ctiinodon ;

? jusqu'au 25e aniasrvniere pnaendt la durée :

? de l'apprentissage ou des études ;

? de l'inscription au Pôle emlpoi cmroe drumndeaes d'emploi ou efnuafectt un stgae préalablement, dnas l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un peemrir eplmoi rémunéré,

? snas littiaomn de durée en cas d'invalidité, anvat le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un aivs médical, ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tliaiutre de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à chgare les ennafts à naître et nés viables, et les ennafts recueillis, c'est-à-dire cuex du coninjot ou du prrniataee de Pcas ou du cioncubn du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmneot du décès et si luer ature peanrt n'est pas tneu au veeesnmrt d'une pnioesn alimentaire.

5. Treme des gtaeinars

Indépendamment du diipistsof de portabilité des dotris 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 continueront à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de départ 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 prestations qui ne sont que le présent accord est en vigueur. »

Article 8 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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.

Article 9 - Effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010, dans l'hypothèse où le contrat de travail des salariés serait résilié à l'initiative de l'une ou des parties, les parties se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A

Avenant n 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération française de la photographie,
Syndicats signataires	La fédération des seivrecs CDFT ; La fédération commerce, services et force de vente CTFC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération commerce, distribution et services CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 loi n° 2008-1275 du 10 décembre 2008 relative à la réforme de la sécurité sociale et de l'article 7 de son avenant cadre, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord n° 2008-1275 (ANI) sur le marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 de l'activité professionnelle non consécutive à une rupture de contrat et ouvrant droit à l'indemnité de fin de carrière du régime d'assurance chômage, le bénéficiaire du régime de prévoyance complémentaire 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, partie totale et irréversible d'autonomie ? ;

? article 4 ? Garantie retraite éducation ? ;

départ, le présent avenant continuera de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant sera déposé dans les délais prévus par le code de travail.

La confédération française de la photographie (CFP) prendra en charge les formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 loi n° 2008-1275 relative à la réforme de la sécurité sociale et de l'article 7 de son avenant cadre, en améliorant notamment la garantie décès, partie totale et irréversible d'autonomie.

? article 5 ? Garantie retraite de vieillesse ? ;
? article 6 ? Garantie incapacité de travail ? ;
? article 7 ? Garantie invalidité ? .

Le bénéficiaire de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été versés 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 prévues par la loi n° 2008-1275 relative à la réforme de la sécurité sociale et de l'article 7 de son avenant cadre, en améliorant notamment la garantie décès, partie totale et irréversible d'autonomie.

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

2. Références

Les références s'appliquent de la date de conclusion de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation de l'activité professionnelle. Pour la détermination de la date de référence, sont exclus les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

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

En tout état de cause, l'indemnité prévue ne peut être inférieure à l'intéressé à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation de chômage du régime 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 cotisations 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 la date de fin de l'activité professionnelle sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tuot état de cause, le miniaetn des grtiaaens cssee lsuqroe le bénéficiaire du dptiisof de portabilité reerpnd un atrue emploi, dès qu'il ne puet puls jiesitufr de son statut de dadueenmr d'emploi indemnisé par le régime otiriaglboe d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liitqaiodun de la pneoin vliseiseile de la sécurité sociale, en cas de décès.

La sespniuson des aooanllctis du régime oliigaortbe d'assurance chômage, puor csau de mdaiale ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le clacul de la durée du miateinn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de mficitodain ou de révision des ginataers des salariés en activité, les geatnrias des assurés bénéficiant du diptoissf de portabilité seornt modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

5. Faeenmncint de la portabilité

Le maeinitn des gianretas lié à la portabilité est financé sleon le ppiinrce de la moliatuisautn par les salariés atcfis et par les eoeryumpls dnas le crade de la cioasottn fixée à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en dneier leiu par l'avenant du 17 oobctre 2008, étendu par arrêté du 10 jeuillt 2009 (Journal oficefil du 18 jleulit 2009).

Une période d'observation de 12 mios à coemptr de la dtae d'effet du présent aevannt (1er jianevr 2010) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation anllunee des résultats du régime, un blain d'application du dotiipissf de portabilité srea établi et il srea statué sur la puoitsrue des modalités de financement.

Les ornsiemags désignés à l'article 10 de l'accord du 5 décembre 2002 établiront un siuvi tciuhnee spécifique de la chagre de la portabilité.

6. Cnmeagneht d'organisme aruessur

En cas de cenngahmet d'organisme aruusesr :

? les prasnetiots en cuors snreot mentueanis par le précédent

Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

Dans le cdrae des dpisofstis mis en pacle par l'avenant famoirton poleoisnsfenre du 3 smpebtre 2007 et après aovir consulté la CPNE-FP des pfrosseonis de la phhapogroite qui a proposé des ajeesttnms nécessaires après duex années d'application, les piretas sraaeiintgs civennennot de la nécessité de mefiiodr les thèmes du DIF piriarorite et de fxeir un pfolnad puor le coût horaire.

Le présent avennat a puor ojbet de mdifioer les thèmes priaiteiorrs du DIF et de fxeir un coût hirroae maximum.

Article 1er - Thèmes du DIF prioritaire
En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

L'article 7.2 « Msie en ?uvre » est modifié comme siut dnas la définition des thèmes pairrietios :

« Les sniiaegtras cnivenoennt que les aonicts de fritmoaon éligibles en priorité au tirte du DIF snot les actnois reeanvlt des diaonmes suavitns :

Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012

En vigueur non étendu en date du 17 oct. 2012

Paris, le 17 oobrte 2012.

La fédération des employés et careds Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la dcoitiern générale du travail, RT2,

ogsaimrne auresusr ;

? les bénéficiaires du dpsitioif de portabilité rveenalt des présentes sottluiainpns snroet affiliés dnas les mêmes ciootndins que les salariés en activité auprès du neovul onsigamre assureur.

7. Révision du dtpiisof de portabilité

Le ctneou du présent avnneat est stpulcbiese d'évoluer en ficotnon des mdotaiifncios éventuelles de l'article 14 de l'accord noiantal inestnisoenrfoerpl du 11 jveianr 2008 par ses signataires. Ces mnafoicoitds sroent constatées par vioe d'avenant. »

Article 3 - Cotisations du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les tuax de caosittoin définis à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en dneier leiu par l'avenant du 17 otrcboe 2008, étendu par arrêté du 10 jleiult 2009 (Journal ofecifil du 18 jelliut 2009), rsteent inchangés.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aenanvt pnerd eefft le 1er jnaiver 2010.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la diriotecn départementale du travail, de l'emploi et de la fatioormn pisresnenloolfe anisi qu'au secrétariat du grfefe du coisenl des prud'hommes en un nobrme siasfnfut d'exemplaires.

Les prieats sntiigaers ont ceovnnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

? psrie de vue numérique ;

? post-production et maîtrise des lloeiigcs de rtchouee d'images ;

? lagune étrangère appliquée à la pihtohogrape psenineorlsfloee ;

? création, gseoitn et utloiliaisn des sties itnernet ;

? vntee et marketing.

Il est cevnno que teotus les arutes dinpsoisots de l'article 7.2 dueeenmrt inchangés.

Article 2 - Fixation du coût horaire maximal

En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

La psrie en cgrhae financière du DIF pioartirire par l'OPCA de bahncr s'effectue dnas la lmtiie de 40 ? par hruee de fmoirtoan suaf puor les fmoriontas en lnguae étrangère appliquée à la pihotogpahre pnisferesoollne dnnot le coût hariroe est fixé à 20 ?.

La CPNE-FP est chargée du suvii de l'application du présent avnneat et se réunira aevc l'OPCA de bnarche puor enxmiear le bialn aenunl du DIF prioriatirie et, le cas échéant, peosorpr des modifications.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

Les dtpiisofis du présent arcocd erertnnot en vigueur, puor l'ensemble des eneeitrsprs de la branche, le preeimr juor du mios ciivl svaiunt la plioatucbn de l'arrêté d'extension du présent anavent au Jarnoul officiel.

Le présent accrd eterrna en vgeuuir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tvraail puor l'exercice par les oroinntagsias sdianylces représentatives des salariés du diort d'opposition.

39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

L'accord railtft aux fiars de santé dnas la bachnre des possioferns de la photographie, a été signé le 5 sretbmep 2012, par la CFP, d'une part, et par la fédération naatinloe de l'encadrement du cmmocree et des sievrce CFE-CGC, la fédération des sveirecs CDFT et la CFCT, d'autre part.

Notre organisation, la fédération des employés et crdeas CGT-FO vuos niftioe son adhésion asini qu'aux tiors aurtes signataires.

Nous vuos adressons, Madame, Monsieur, nos satuotlins distinguées.

Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013

Bagnolet, le 1er octobre 2013.

La fédération USNA stlpaecce et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgoalnet Cedex, à la dtiocrien générale du travail, dépôt des acrodcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

Monsieur le directeur,

Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La CFP,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La FS CDFT ; L'UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent arccod aunlne et rpmalece l'accord du 5 sbterpme 2012 retilaf à la msie en pclae d'un régime celolctif de prtctoon sialcoe complémentaire frs de santé.

Le présent accrd s'applique à tuteos les esrternpies etrnat dnas le cmahp d'application défini à l'article 2 de la ctienvooon cvlietloce noalniate de la phtohigpare professionnelle.

Article 2 - Obligation de l'employeur de mettre en place un régime complémentaire frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les enerieperts rnleaevt du camhp d'application défini à l'article 2 de la cintonevon cilcelvtloe naoiltnae de la prhoipgtohae psorlinneflsoee snot teuens de giraantr à luer pennoesrl la cvteorure mmilnaie définie à l'article 7 du présent accord. Puor ce faire, elels puevnt suirocsre un craotnt d'assurance auprès de l'organisme habilité de luer choix. En effet, aifn de préserver la liberté des eserinprtes de la branche, tuot particulièrement lorsqu'elles deossnit déjà d'un régime rnanassconeit des diotrs équivalents au pfior de lreus salariés, les peaitrs sanrateiigs du présent arccod ont décidé de ne pas désigner d'organisme auersusr auuqel les eresinprets siarneet cennoattirs d'adhérer.

Pour autant, les pairtes ont souhaité ancgecopamr les eretsrneips du sceeur dnas la recrehhe de la cureouvrte d'assurance la puls agaenvutse au rgraed des niuaevx de ganterias et de cotntoaiiss cmnnvoneelolietent imposés. C'est dnas ce cdare qu'elles ont négocié un crantot d'assurance vinsat à sarsfiitae au mueix les intérêts de la bnarche professionnelle.

Article 3 - Affiliation obligatoire du salarié

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Tout salarié rnveleat d'une scurrutte eatrnt dnas le cahmp d'application du présent aroccd bénéficie oreilgoiaemtnt d'une cuorvutee des fiars de santé au moins égale à clele définie au tlaeabu de l'annexe.

Les salariés qui puenvt jsutieftr des cas dérogoires cités à l'article snaiuvt peuvent, à luer demande, ne pas bénéficier du ctronat celolctif de l'entreprise.

Conformément aux dooniistpsis légales, une noicte d'information, délivrée par l'organisme asseurr à l'employeur, srea reisme par ce drineer à cqhaue salarié de l'entreprise, aifn de lui fiare connaître les caractéristiques du cnoartt collectif.

Tant qu'il est en vigueur, acuu salarié bénéficiaire ne puet qetitur à ttire idudeiivnl et de son prrope fiat le cnartot celolctif de l'entreprise.

La fédération USNA spateccle et communication, déclarée le 30 jveinar 2003, a l'honneur de vuos friae prat de son adhésion à la cvioitnenn clteovclie noilaatne étendue des poorfsseins de la ptpgoiorhahe du 31 mras 2000, (idcc n° 2162) ansii qu'à tuos ses atnavens et aocdracs spécifiques.

La fédération USNA stplcacee et cmmooutciainn adhère également à la neuvolle cnetonvion du 13 février 2013, non eornece étendue.

Nous vuos jnognios cpioe des nfaniictitoos que nuos adesornns parallèlement à l'ensemble des peitanrraes saociux représentatifs dnas le chmap de ctete convention.

Vous rearecimnt de vorte attention, nuos vuos pnoris d'agréeer, Msoineur le directeur, l'expression de notre ptafraie considération.

Le secrétaire général.

Article 4 - Cas dérogoires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, puevnt être dispensés, à luer demande, du bénéfice des garetanis du craotnt coctielf de l'entreprise, qellue que siot luer dtae d'embauche, les salariés qui se tonevurt dnas l'un des cas sunavtis :

? salariés et aernpitps bénéficiaires d'un cnoartt à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mois, à condoitin de jiitsufer par écrit en pdsuiaonrt tuos dmenutcos d'une cerrouuvte iidiuedlnvle sicruotse par alleurs puor le même tpye de gatneairs ;

? salariés et arnppiets bénéficiaires d'un crtnoat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crovrtuuee iliulednvide sricsutoe par aeriluls ;

? salariés à tmeps priteal et aeitrrnps dnnt l'adhésion au système de gainretas les crudoiniat à s'acquitter d'une coiasitton au minos égale à 10 % de luer rémunération btur ;

? salariés bénéficiaires d'une ctururevoe complémentaire en alpicpaoitn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scoalie (couverture mdaiale uellvniesre complémentaire) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aptlopcian de l'article L. 863-1 de ce même cdoe et salariés cuverots par une acasurse iedildvnliue fiars de santé au menomt de la msie en pclae des grinaeats ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la denpisse ne puet jeuor que jusqu'à échéance du cantot iivdndiuel (une atseatitton d'assurance mninoanent l'échéance du cnoartt est à funoir par les salariés concernés) ;

? à codotniin de le jfeituisr chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y copirms en tnat qu'ayants droit, d'une couvrute cceoilvtle rlnaevt de l'un des dtfipissois de prévoyance complémentaire suivtnas :

? dssopiitf de prévoyance complémentaire coclietf orotigbliae (remplissant les cnotoindis mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? régime lacol d'assurance mliaade du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mlelsoe (en alacitppion des artiecs D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? régime complémentaire d'assurance mldaaie des intridesus électriques et gazières (en acopaitpiln du décret n° 46-1541 du 22 jün 1946) ;

? régime de prévoyance de la foioctnn pqibulue d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 stbemerpe 2007 ;

? régime de prévoyance de la fctoonin pbluique torriettrae issu du décret n° 2011-1474 du 8 nrebvome 2011 ;

? catnrot d'assurance de gporue « Meadlin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les deipessns d'affiliation prévues ci-dessus ne puvenet en acuu cas être imposées par l'employeur.

L'employeur a l'obligation de ppseroor aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la gitarane fiars de santé. Les salariés rnsspaimelt les ctoiinodns d'une des dérogoations ci-dessus dvnoiet en friae la deamnde par écrit sluitapnt luer reufs d'affiliation et le mtoif exact prami les cas listés ci-dessus, accompagnée des jiitsiatfcus nécessaires, auprès de l'employeur qui en ceroevrnsa la trace.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en muerse de podruire la damdene de disspee des salariés concernés ansii que les justificatifs.

Ces salariés puenvt à tuot mmenot rveeinr sur luer décision et soelclitir auprès de luer employeur, par écrit, luer alifaioitfin à la gtrinaae frias de santé de l'entreprise. Dnas ce cas, luer aioftfiilan pnred efeit immédiatement. Cette aofitflain est aorls irrévocable. En tuot état de cause, ces salariés snot tenus de cetoisr et de s'affilier à la gtnaraie frais de santé de l'entreprise lorsqu'ils

csneseort de jitsieuf de luer situation.
En outre, acuu arute cas dérogoaire ne puet être accordé.

Article 5 - Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les salariés pueevnt opetr felienvmacatutt puor l'extension des gienatras à lrues aytans droit. Les ctiaisoonts afférentes à cette eitneosn snot entièrement à la cghare du salarié. Les ctitianosos asini que les cdntioonis et modalités de msie en ?uvre de cette cvrtreuoee snot déterminées dnas le catnort d'assurance.

Article 6 - Caractère responsable du contrat

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les pntareearis soauiex s'engagent à ce que le caortnt de l'organisme aruusesr recommandé reetspce les eexnciegs légales et réglementaires ablepaclpis au cortant responsable, et namtmneot les doispnoists concnaernt :

- ? la réforme de l'assurance maaidle iusse de la loi du 13 août 2004 aaynt posé cmoe pripnice fmadnoteal la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en Farcne (notamment l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ? les décrets des 29 seprtbeme 2005 et 1er août 2007 ;
- ? l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les acets de prévention qaatiuiflns puor le ctornat repboasslne ;
- ? le décret n° 2012-386 du 21 mras 2012.

Les paatinerres saiucox velreolnit snas délai à firae évoluer le cnrtaot de l'organisme asuuesr recommandé en cas d'évolution des dosnoitpsis légales et réglementaires rtlveeias au caonrt responsable.

A ce trtie :

Le carnott penrd en crgahe au mnois (conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) :

- a) 30 % du tiraf olopapsbe des cttiloonaunss du médecin tinaatrt ou du médecin consulté dnas le cdrae du pcuoraors de sonis ;
- b) 30 % du tiraf snravet de bsae au cacull des pstneoaitrs d'assurance mildaee puor les médicaments pretsrics par le médecin taairnt ou par un médecin consulté dnas le crade du poacurrs de sions (ne bénéficient pas de cttee pisre en cagrhe mlaminie systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au tentairmet des trolbues ou atecnoffs snas caractère htaebul de gravité et les médicaments dnnot le sievcre médical rndeu n'a pas été classé cmome mujear ou important) ;
- c) 35 % du tiarf svreant de bsae au clcaul des pptrnsioaes d'assurance maailde puor les firas d'analyses ou de lrribtaoaoe pretcsris par le médecin tirtaant ou par un médecin consulté dnas le crade du poracrus de snois ;
- d) Le teckit modérateur puor les aects de prévention « détartage » et « vnaccis » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux cinontoids fixées par cet arrêté.
- e) Les dépassements d'honoraires conformément aux disipoistns du décret n° 2012-386 du 21 mras 2012 : acets thueenciqs réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dnas les ctiodonins prévues à l'article 36 de la cvtinoeonn nloinaate des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 jilleut 2011, dnas sa rédaction isuse de l'arrêté du 21 mras 2012 pirs en acotilappin du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de fnnneimact de la sécurité solciae puor 2012.

Le cas échéant, les tuax de psrie en cgrahie mmianile définis aux pionts a à c ci-dessus snot réduits aifn que la psrie en cagrhe de la ppiaciotritan des assurés ne pssuie excéder le mnntaot des fias exposés à ce titre.

Le crntoat ne pnred pas en charge :

- ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, la marojation de la potaiaipcritn de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux aclriets L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité salocie (consultation d'un médecin en dhreos du pcoraurs de soins) et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité sloacie denveu L. 1111-14 du cdoe de la santé pubuqile (refus du dorit d'accès au disoer médical pnoenesrl quoad il srea instauré) ;
- ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par ciretans spécialistes loqrse l'assuré coltusse snas pecrriroistpn du médecin ttrniat (et hros pclortooe de soins), et ce sur les acets cnulieeqs et thncueqies pirs en apiaitopcln du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à hautuer au monis du dépassement autorisé sur les actes cquliees et tqehuecuis ;
- ? la pproiaticatin forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du cdoe

de la sécurité scoalie ;

? les fciaernshs médicales, définies à l'article L. 322-2-III du cdoe de la sécurité sociale.

Article 7 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les geatains du présent régime snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance miaadle en vgeiieur au mmonet de sa prise d'effet. Eells sneort revues, le cas échéant, snas délai en cas de chnameegnt de ces textes.

Les praite saeaitirgns porruont également cnevoir d'une révision des csaotnioits en tuot ou patire à ctete occasion. Sont cvetrous tuos les aects et fairs cnurtoas sur la période de gainrte anyat fiat l'objet d'un rbreesnmemout et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité solaiace au tirte de la législation « miaadle », « actencids du travail, miealdas psfeollnseenrios » et « maternité » asnii que les actes et fias non pirs en chrgae par ce régime, expressément mentionnés dnas le taelbau des gieartans fuganrit en aennxe au présent accord.

Les gtaneiaris « maternité » prévues au présent régime n'interviennent que peadnt la période au crous de lqlleau l'assurée reçoit des pnetosrtais en ntrae de la sécurité sicoale au ttrie du riquse maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de nincsasae d'un efnnat de la salariée (viable ou mort-né), une aiclaootln dnnot le mntoant est égal au ffriaot en viuuegr au juor de l'événement.

Le faifrot maternité de la salariée est également versé en cas d'adoption d'un efnnat mineur.

Un suel faoirft puet être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des ncisaseans gémellaires ou de l'adoption.

Les dtaes pesris en cpotme puor le vrnseemet du ffariat maternité et puor le culcal de la période de 300 jruos snot les deats de nasissance rveietcpsps de chquae enfant.

Article 8 - Limites des garanties. – Exclusions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Pendant la période de garantie, les encxuoilss et les litiiontmas de ganrteias ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les psries en chrgae mianmelis prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ne dnoent pas leiu à reurbnoemmet :

? les fairs de sions :

- ? engagés aanvt la dtae d'effet de la gatairne ou après la csaotnsen de celle-ci. La dtae de pisre en considération est, dnas tuos les cas, celle fraginut sur les décomptes de la sécurité sloiace ;
 - ? déclarés après un délai de 2 ans snaviut la dtae des sinos pratiqués ;
 - ? engagés hros de France. Si la casise de sécurité slaocie à lluaqe l'assuré est affilié pnred en cgarhe les fias engagés hros de France, ceux-ci sornet pirs en cahrge par l'organisme asesurur sur la bsae de rbeomeunemst utilisée par la sécurité siolace et seoln les gnaertais prévues par le régime ;
 - ? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité scaiole ;
 - ? ne fgnuirat pas à la nmcronualete générale des atecs pnissfoonreels ou à la casosftailicin cmomue des acets médicaux, même s'ils ont fiat l'objet d'une ntftooiaicin de ruefs ou d'un reueoenrmbmsmt nul par le régime de base, suaf puor les aects prévus expressément dnas le tabeau de gitaenras ;
 - ? au ttrie de la législation sur les peoisnns miateliirs ;
 - ? au ttrie de l'hospitalisation dnas les crneets haietorlpsis de lnog séjour ou dnas les unités de lnog séjour rlaneevt des cenrets hospitaliers, dnas les sceiotns de crue médicale des mnasios de retraite, des logements-foyers ou des hspeocis ;
 - ? qui snot les conséquences de gurree cville ou étrangère ou de la désintégration du noayu aqituome ;
 - ? au titre de la graniate parodontologie, puor les fias inhérents à des aects d'éducation à l'hygiène blcuace ;
 - ? les poiipaintctars ffrritoeias et les faicsehrns rtesnat à la cgrhae du salarié, prévues à l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sioclae ;
 - ? la mrooaitjan de participation, prévue aux aerctlis L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité saioce ;
 - ? les dépassements d'honoraires sur les atces cqliuies et tneqihucus pirs en aolactppiin du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à haetuur au minos du motnnat (1) du dépassement autorisé sur les atces cliniques.
- Pour les fias conséquents à des aects smouis à enetnte préalable de la sécurité sociale, en l'absence de ntfoioaitcin de refus à ces eettens préalables par les srecives de sécurité sociale, les règlements éventuels senort effectués après aivs des praticiens-

conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotisation n'est pas comprise à la nomenclature générale des actes psychosociaux ou à la classification 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 signées entre les régimes de base et les représentants des patients ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conventions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée pour 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 prestations de maternité 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 prestations de maternité concernés, de toute autre prestation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir toutes les informations relatives, notamment, aux actes et faits médicaux ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou spontanément par le salarié, les dévis relatifs à l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquent aux praticiens. L'organisme assureur peut également solliciter toutes les informations 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 sont 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 calcul non d'un forfait 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 grille prévue pour les actes conventionnés.

(1) Montant minimal non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garanties souscrite.

Article 9 - Plafond des remboursements
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

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 relatifs à la charge du salarié, après déduction du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 10 - Financement du contrat collectif dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 sont reversées sans délai en cas de modification de ces textes. Les parts individuelles sont également couvertes d'une révision des garanties en tout ou partie à toute 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 cotisations sont prises en charge à 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 constituerait pour les salariés une charge de 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime
" frais de santé "

Régime de base	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PSMS	1,12 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PSMS	0,76 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Loi Évin	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PSMS	0,42 % du PSMS

travail de l'assuré
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PSMS	0,91 % du PSMS
Enfant	0,13 % du PSMS	0,25 % du PSMS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci agira sur la base de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

Article 11 - Maintien de la complémentaire frais de santé par l'organisme assureur recommandé et suspensions du contrat de

a) Le droit à garantir est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garantir 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 prend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations s'appliquent et sont prises en compte 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, atypisme 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 cotisations sont prises en compte 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 cotisation mensuelle à la charge des salariés au cours de la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit contribuer au financement de sa part de cotisation.

b) Dnas les cas où il y a sseuosinpn du dorit à garanties, le salarié puet dneaedmr à ttire idividuènil auprès de l'organisme arusser à cenutonir de bénéficier du régime complémentaire faits de santé pnedant la durée de ce congé. Ce disisptoif n'est pas mutualisé avec le régime ctinnvenneiool obligatoire. L'employeur diot irmfenor le salarié par écrit de la possibilité de meitainnr l'assurance lros de son départ en congé. La coatotisin est cllee prévue puor le pornseent en activité. Celle-ci est à la cahgre eiuxcvsls du salarié. Celui-ci diot veersr dtnremeeicit sa ctioaosin à l'organisme assureur. Lorsque le salarié débute son congé en cruos de mois, la première cooiaisttn au régime fcaauttilf due est clele du mios siuavnt le début du congé. Lorsque le salarié tmniere son congé en cours de mios et qu'il rpeernd le travail, la dernière catisitoon au régime fcltauiatf due est celle du mios précédant la fin du congé. Le mitneain de cttee arasuncse fvuatiatlce pnerd fin dnas les cas sativnus :
? à la dtae de fin d'effet du congé ;
? en cas de rtrupue du cantrot de taiarvl du salarié, suos réserve des dnpissotois prévues en cas de cosatein des garanties. Lorsque le salarié n'a pas chosie de maneitnr la gaatnre complémentaire frais de santé, le dirot à gtraneais rpered dès la riesrpe de tavrial par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Article 12 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent arilcte définit les modalités d'application du dsiiioitpfp de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord noiantal irsrseoniotfnpenei (ANI) sur la mdoiaisoern du marché du tavrail du 11 jnaveir 2008, modifié par l'accord nniaotal ietfperronniosel (ANI) du 11 jiveanr 2013. En cas de caisetson du dirneer ctnaort de taiavrl non consécutive à une faute lrduoe et ourvnat dorit à inamnitsdioen du régime oraiotiblgè d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maietnin des geniaarts exposées dnas le présent article. Le présent dpossitif de portabilité s'applique aux ceisaotsns de cortant de travail, tlees que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure à la dtae de prise d'effet du présent accord, suaf pistrouue des drotis à portabilité otvuers cehz un arssueur précédent. Le mtaniein de ces geaartnis s'effectue dnas les mêmes coiondnits que puor les salariés en activité, *sauf les spualtonitis particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des geainrats clctveleios ssioucetrs par son employeur, qu'elles snoeit prévues par la cvitnonnoe coletlvie ou par les auerts modalités de msie en place des gitnaers prévoyance et faits de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.*(1) Lorsque le salarié rcoenne au maniiten de ses droits, ctete rtnnooaeicin est définitive et cncronee ammqeanieuttuot l'ensemble des gnaretais cciveteolls dnot il bénéficait dnas l'entreprise. Il diot le neiitofr expressément par écrit à son aeicnn eplumyeor dnas les 10 jruos snviaut la dtae de cstoeaisn du canortr de travail.(2)

En cas de mftciadiooin ou de révision des ganietras des salariés en activité, les giernaats des assurés bénéficiant du diissitopf de portabilité seront modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le maentiin des genaitars pernd efeit le lamndeien de la dtae de fin du ctanrot de travail, suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme aueursrsr désigné. Le meitnain de getrniaas s'applique puor une durée mxmialae égale à la durée du deirner coartnt de tvarail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la limtie de 12 mois.

En tuot état de cause, le miitanen des gatarines cesse :
? lqsrue le bénéficiaire du dpisstiiof de portabilité renrepd un aurtè eplmoi ;
? dès qu'il ne puet puls jfuistier auprès de l'employeur de son statut de dnaeduemr d'emploi indemnisé par le régime ogbiirtoale d'assurance chômage ;
? à la dtae de la ltioaidiqin de la poenisn de vsiisellee de la sécurité scialoe ;
? en cas de décès.

La snipsuosen des aalnlioocets du régime otlbgoiraie d'assurance chômage puor cusae de mdialae ou puor tuot autre mtoif n'a pas d'incidence sur le cualcl de la durée du menaitn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant. Le maeintin des gietaans au ttrie de la portabilité du présent régime oarbitgiloe est financé par les ciotansotis des ersietnpsers et des salariés en activité (part protalnae et prat

salariale), définies à l'article 13.

Le bénéfice du miateinn de ces gnareiat est subordonné à la ciotnidon que les dortis à cuuvoertre complémentaire ainet été ovetrus cehz le dreeinr employeur.

En cas de cheemngant d'organisme assureur, les bénéficiaires du dpisistoif de portabilité rveleat des présentes suttliopains snot affiliés dnas les mêmes cntndioois que les salariés en activité auprès du nvouel onmrigræ assureur.

(1) *Mtos « suaf les sialitptons particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gtnaraeis clcileovts suscreitos par son employeur, qu'elles snoiet prévues par la convtonein clievcltoe ou par les aurtès modalités de msie en place des graianets prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soilace » eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cntoernniveent à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sioalce (arrêté du 31 jilelut 2015, art. 1er).*(2) *Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il ctvineenort à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slaicoe (arrêté du 31 jilleut 2015, art. 1er).*

Article 13 - Suivi du régime complémentaire frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le régime complémentaire firas de santé est administré par la cosmisimon ptrriiaae de suivi.

L'organisme aursuer recommandé cmumonique chquae année les documents, les rapoptrs financiers, les anelasys commentées nécessaires aux tarvaux de la coosiimmsn ptiriaare de siuvi puor le 1er jiuon siuavnt la clôturè de l'exercice au puls tard, ansii que les iirmaonofnts et dtucmnoes complémentaires qui pnraeoirt s'avérer nécessaires.

Un raoprpt intermédiaire aavnt la réunion annuelle de présentation des coptems srea communiqué à la cmiisoosmn pritriarae de siuvi au 1er otrcboe de chuae année.

Article 14 - Organisme assureur recommandé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'organisme auressur recommandé puor aursers la couretuvre des fiars de santé est :

AG2R Prévoyance, ioitsttuinn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sioclae et relaevnt de l'autorité de contrôle prudentiel, ssie 37, bvoaulred Brune, 75014 Paris, mrembe du GIE AG2R.

Les ererientsnps concernées qui désirent rinjodree le régime cveoenntniol puor bénéficier de la miuttlasioaun pvneet dameendr luer adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

Article 15 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

En alpcopiaitn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptaries sganratiies procéderont à un réexamen des cnoiiodns de motualiuisatn des geatniars du présent régime dnas un délai de 5 ans à cepomtr de la dtae d'effet du présent accord.

A cet effet, les ptrnreeiaas sauciox se réuniront au mnois 9 mios à l'avance, au raegrd de la dtae d'échéance, puor étudier le rrpoopt spécial de l'organisme recommandé sur les cotmpes de résultats de la période écoulée et sur les piceserevtps d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre purora être modifié ou complété dnas l'organisation de la maliatiutuosn d'évolution du régime.

Article 16 - Cessation des garanties. – Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Pour tuot salarié, la gairtnae cssee d'être accordée à l'expiration du mios au cours dqueul pnerd fin le cortant de taiarvl qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maietnin des drtois au ttrie de la portabilité (art. 13 du présent régime), le deirner juor du mios au cours deuel le bénéficiaire csese d'être garanti. Conformément aux diostisnpsos de l'article 4 de la loi n°

89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), une gjantrae faris de santé est proposée snas ctodoniin de période ptariorobe ni d'examens ou qnosanirteuies médicaux au pforit des pronnsees stevianus :

? les aeincns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité ;

? les ainnecs salariés bénéficiaires d'une pnsieon de retratie ;

? les aecnins salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un reevnu de remplacement.

Les intéressés dvnoiet en fiare la damdnee auprès de l'organisme recommandé dnas les 6 mios savinut la rupture du corant de travail. (1)

Le nevoau croantt prévoit que la ganitrae pernd efect au puls trad le lemiednan de la demande.

Les acnines salariés visés par l'article 13 du présent accord, dnot la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, dsinespot de 6 mios à cpmtoer de la ciasseotn du corant de tavrial puor ddeaemnr à bénéficier des dnosiipptos de l'article 4 de la loi Evin. La grianate prnedra efect au puls tôt à l'issue de la période de psire en caghre au trite du dptsisioif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Eivn demandée par les snergaiats de l'ANI du 11 jneivar 2008, les aicnnes salariés visés par le dtsispoiif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dnot la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, donsipset de luer période de portabilité puor danemder à bénéficier des dnosiioipsts de l'article 4 de la loi Evin. La gnrtaiæ prrenda effet à l'issue de la période de pirse en chgare au ttrite du dsiotpsiiif de portabilité. (2)

Les tfriras apeplacilbs puor les ganareits visées par le présent arctile ne pnveeut être supérieurs de puls de 50 % aux trifras galobux aalpbpceils aux salariés actifs.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la décision du Cneosil cnunoiestnottl n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013, la dadmene visée à cet alinéa ponavut être effectuée auprès de tuot osrnangie choisi.

(ARRÊTÉ du 31 jiellut 2015-art. 1)

(2) Alinéas étendus suos 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)

Article 17 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aorccd prnedra eefft le peimerr juor du mios qui siut son extension.

Article 18 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Les priaraeants souaïcx cennvnnoeit d'en dnmdear l'extension.

Il fiat l'objet des formalités saiunvets :

? le délai de 15 juos puor l'éventuelle ooitppoïn prévue par la loi. A cttee fin, il est communiqué à tuos les stnadcïys dès sa snitrugae ;

? le dépôt au ministère du tviraal et au cieonsl des prud'hommes de Paris.

Le présent aorccd puorra être révisé sur dneamde écrite de l'un ou l'autre des srigieaants qui en iequndira les rasons et fulerorma une pispoiorton de texte. L'examen de cette propoosiin dvrea se trneemir dnas les 6 mios saniuvt la réception de cette proposition. A défaut d'accord dnas ce délai, la ddamene de révision dvrenedia caduque.

Le présent aorccd purroa être dénoncé par l'un ou l'autre des sarnetaigis dnas les cionntidos définies par la loi.

Article 19 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aorccd est édité en dix eplaemirxes ouaignix puor rsieme à chauce des pateirs sngetraïias et dépôt dnas les ctioonidns prévues aux aietcrils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dsnosiotips de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les patreïis snaeritgais snot ceevounns de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Garanties à eefft du 1er jvienar 2016

Base salariés et atnyas diort

Chaque aynat driot affilié au ctnoart bénéficie de l'ensemble des prisotnetas indiquées ci-dessous :

Les navueix d'indemnisation mentionnés ci-dessous iclnenut les rrousenemebts versés par la sécurité sociale. Les rnbmremueotess snot effectués puor des fiars ranveelt des législations maladie, aeccidnt de travail/ mildaae peonnelfrlsiosie et maternité. Ils ne pevnuet en acun cas dépasser la totalité des faris laissés à caghre de l'assuré après roeumersnemt de la sécurité sliocae et de tuot artue éventuel conratt complémentaire fiars de santé. Le rceepst des règles de pirse en chgare mamixale définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sacoile est apprécié eu égard à l'ensemble des peïrs en cgræhe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel crnaott complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SONIS EXEETNRS :

Nature des frias	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, cricuhiglae et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hilitaspeor engagé	100 % FR limité au fforiat réglementaire en vuugeir	
Actes de ciiruhgre (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes teincuhqes médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Autres hnrrioeas		
Chambre particulière	70 eours par juor	
Frais d'accompagnement d'un eafnnt à crhage de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	40 eours par juor	
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 préventifs	100 % des faits réels		
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile		
Sevrage tabagique	Crédit de 75 euros par année civile		
Contraception préconisée	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, PROTHÈSES DENTAIRES ET ONCOPROTHÈSE :

Nature des faits	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	300 % BR	
Inlay croisé et inlay à céramique	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 gaitare poaldgnotrioe ne cmreopnd pas les aetcs réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La graiante prothèse dentaire non remboursée cmreprod les aetcs suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à fabriquer, couronnes ou dents à fabriquer provisoires, couronnes à fabriquer partiel.

-Prothèses sur implant : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les autres dents 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 fabriquer

préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à fabriquer provisoires, les prothèses de dent à fabriquer partiel.

(3) La gaitare implantaire non remboursée cmreprod la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexé (scanner, pilier, couronne).

Équipement 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 remplacement 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 sans l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des démarches 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 sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comparativement les montures portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle prescription doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des faits	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture alésée	RSS + 70 euros
Monture enfilée	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	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAL/ MULTIFOCAL	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en ? par verre
------------------------------------	-------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrere banlc 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 ?
2280660 : vrree banlc 2282793 : vrere bnalc 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	80 ?
2235776 : vrree blnac 2295896 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	80 ?
2259966 : vrere banlc 2226412 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 ?
2284527 : vrree blnac 2254868 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	80 ?
2212976 : vrree banlc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	80 ?
2288519 : vrere blnac 2299523 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	80 ?
2290396 : vrree blnac 2291183 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 ?
2245384 : vrree banlc 2295198 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 ?
2227038 : vrree banlc 2299180 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cdlryine	de-8 à + 8	110 ?
2202239 : vrere blnac 2252042 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MOTFICLAUUX	Avec/ Snas Ciryldne	SPHERE	Montant en ? par vrere
2261874 : vrree bnalc 2242457 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2243540 : vrere blnac 2297441 : vrere teinté 2243304 : vrree bnalc 2291088 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 ?
2273854 : vrere blnac 2248320 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	75 ?
2200393 : vrere bnalc 2270413 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2283953 : vrree banlc 2219381 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	75 ?
2238941 : vrere banlc 2268385 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	75 ?
2245036 : vrree blnac 2206800 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	75 ?
2259245 : vrree banlc 2264045 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 ?
2238792 : vrree blnac 2202452 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 ?
2240671 : vrere blnac 2282221 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Tout Ciydrnle	de-8 à + 8	75 ?
2234239 : vrree blnac 2259660 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 ?

AUTRES GAANEIRTS

Nature des faits	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tehrmale remboursée SS		
Frais de tnaiteermt et hrenoaios	100 % BR	

Frais de vaogye et hébergement	RSS + 300 euros limité à une iirtvneneton par année cvliie
Maternité	
Naissance d'un efannt déclaré (4)	200 euros
Médecines hros nmlutconaree	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pocslhgouye et porischmoteycin puor les eftnans (si inntetriveon dnas le carde de parcitein icisrnt auprs d'une aiictsoosan agréée)	20 euros par atce limité à 4 aeets par année cilvie
Actes de prévention conformément aux dsipioiosnts de l'arrêté du 08 jiu 2006	
-Scellement des sollnis sur les meairlos anavt 14 ans -Détartrage aennul cmoeplt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier blain du lgaange oarl ou écrit puor un eannft de mnios de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des turlboes de l'audition chez les poenersns âgées de puls de 50 ans puor un des aeets suvaitns : a) Audiométrie tolane ou valoce b) Audiométrie tnoale aevc tympanométrie c) Audiométrie vacloe dnas le burit d) Audiométrie tlanoe et vacloe e) Audiométrie tonlae et vacole aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les feemms de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, seuels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Ccholueeqe : anavt 14 ans ; c) Hépatite B : anavt 14 ans ; d) BCG : aavnt 6 ans ; e) Rubéole puor les aeecdnotelss qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmemes non immunisées désirant un enanft ; f) Hhmieoluaps ifneuzanle B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Viaitocncan cornte les ioetncnifs iesainvvs à pcuqmeooenus puor les enaftns de mions de 18 mois.	100 % BR

(4) Ctete gatinrae est limitée à un pnemeait par eanfnt déclaré.

BR-RSS)

ABREVIATIONS :

Option 1

CAS : Médecins aanyt adhéré au Coarnt d'Accès aux Snois

PMSS : Pfoland Meuensl de la sécurité Sociale.

FR : Fairs réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaie de remoberensumt rutneee par l'assurance madlaie oïrbgtoiaie puor déterminer le mtaonnt de son remboursement.

RSS : Rubneremeomst Sécurité Saoclie = Mnnoatt remboursé par l'assurance maialde olaogtbiire et calculé par atpoicliapn du taux de rmenomresbuet légal en vguieur à la bsaie de remboursement.

TM : Teckit Modérateur siot ptarie de la bsaie de rsbeemeumnrot non psrie en cghare par l'assurance mlldaiae oirabioltge (TM =

Chaque anyat doit affilié au crtaont bénéficie de l'ensemble des pontretiaas indiquées ci-dessous :
Les nieaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rebrnoumements versés par la sécurité scoliae et cuex versés au trite du régime de base. Les rmuneoerbmtses snot effectués puor des firas rlaenvet des législations maladie, aecdinct de travail/ miadlae pooinsneelfrlse et maternité. Ils ne pvnueet en acun cas dépasser la totalité des fairs laissés à chgrae de l'assuré après renuosreebmt de la sécurité soaicle et de tuot ature éventuel ctoarnt complémentaire fairs de santé. Le resecept des règles de pisre en caghre mlaxaime définies à l'article R. 871-2 du cdooe de la sécurité silacoe est apprécié eu égard à l'ensemble des psries en crahre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cortant complémentaire fairs de santé et le présent contrat.
HOSPITALISATION ET SONIS EXERTNES :

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, caihgirclue et maternité		
Frais de séjour	50 % BR	
Forfait haspitelior engagé	100 % FR limité au frifaot réglementaire en vguieur	
Actes de ciurgrhie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes tneueqchis médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres horrinoeas		
Chambre particulière	10 euros par juor	
Frais d'accompagnement d'un ennfat à cahrge de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	10 euros par juor	
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 ?il et par année civile		
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie	Néant		
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins astringibles	Néant		
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile		
Sevrage tabagique	Crédit de 20 euros par année civile		
Contraception post-coïtale	Néant		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives	50 euros limité à 1 atce par année civile		
Orthopédie & autres prothèses	50 % BR + Crédit de 50 euros par année civile		
Prothèses dentaires liées au maintien du contact	100 euros limité à 1 atce par année civile		
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 atce par année civile		

SOINS, PROTHÈSES DENTAIRES ET ONDORRITIE :

Nature des faits	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	100 % BR	
Inlay croisé et inlay à ciment	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 polynésienne ne couvre pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée couvre les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à fabriquer, couronnes ou dents à fabriquer provisoires, couronnes à fabrication partielle.

-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 temporaires, prothèses dentaires ou dents à fabriquer provisoires, prothèses dentaires ou dents à fabriquer

provisoire, les piliers de bridge à fabrication partielle.

(3) La garantie d'implantation non remboursée couvre la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexé (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 matériel optique 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 démarches 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 montures portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle prescription doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des faits	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	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MITULOCFAUX	Avec/ Sans Cylindre	SPHERE	Montant en ? par verre
------------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrree balnc 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2280660 : vrree banlc 2282793 : vrere banlc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2235776 : vrree bnalc 2295896 : vrere teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2259966 : vrree banlc 2226412 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2284527 : vrere banlc 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2212976 : vrere banlc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2288519 : vrree bnlac 2299523 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2290396 : vrere bnlac 2291183 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2245384 : vrree balnc 2295198 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2227038 : vrree bnlac 2299180 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cdiynrle	de-8 à + 8	30 ?
2202239 : vrree bnalc 2252042 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUIALUOTCFX	Avec/ Snas Crndylie	SPHERE	Montant en ? par vrree
2261874 : vrree banlc 2242457 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 ?
2243540 : vrere bnlac 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere balnc 2291088 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2273854 : vrere bnalc 2248320 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2200393 : vrere balnc 2270413 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	20 ?
2283953 : vrere bnlac 2219381 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2238941 : vrere bnlac 2268385 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2245036 : vrree banlc 2206800 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2259245 : vrree balnc 2264045 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2238792 : vrere balnc 2202452 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2240671 : vrree bnlac 2282221 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Crydnle	de-8 à + 8	30 ?
2234239 : verre bnalc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

AUTRES GAENARTS :

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tmlarhee remboursée SS		
Frais de temieantrt et hoeanroris	50 % BR	

Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant
Médecines hors remboursement	
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, physiothérapie et podopodologie pour les enfants (si inscription 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 solenites sur les molaires avant 14 ans -Détartrage aune pelmot sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bilan de l'ongle 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 enfants qui n'ont pas été vaccinés et pour les femmes non immunisées désirent un enfant ; f) Hépatite B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections à pneumocoque pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

BR-RSS)

ABREVIATIONS :

Option 2

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

PMSS : Pseudo-Membre de la Sécurité Sociale.

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 effectués pour des faits 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 prestations déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement rouverte 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 rapport au taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Taux Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM =

HOSPITALISATION ET PRESTATIONS EXERCICES :

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 aéroportés	Néant		
Autres vaccins	Crédit de 30 euros par année civile		
Sevrage tabagique	Crédit de 30 euros par année civile		
Contraception préconisée	Néant		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives	100 euros limité à 1 atce par année civile		
Orthopédie & autres prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile		
Prothèses dentaires liées au traitement du cancer	150 euros limité à 1 atce par année civile		
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 atce par année civile		

SOINS, PROTHÈSES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

Nature des soins	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	150 % BR	
Inlay croisé et inlay à céramique	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 gencive périodontale ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gencive prothétique dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à têtes préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à roue évènementiel partiel.

- Prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les atces axelles 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 piles de bridge à recevoir partiel.

(3) La gencive implantaire non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout atce 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 réajustement 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 démarches 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 montures portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle prescription 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	

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	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION	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	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION	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 Cdlnriye	de-8 à + 8	40 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

AUTRES GTNRAEAIS :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tahemrle remboursée SS		
Frais de tneimtaert et heroranois	100 % BR	
Frais de vagoye et hébergement	50 euros limité à un atce par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enanft déclaré (4)	100 euros	
Médecines hros nonlmrtcaeu		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, posoughycle et pryotcioemhscn puor les etnfans (si iventienrotn dnas le cadre de piiacrten iirnscat auprès d'une aatsoisocin agréée)	30 euros par atce limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dosiipnsots de l'arrêté du 08 jiuin 2006		
-Scellement des slonlis sur les meiloras aavnnt 14 ans -Détartrage anuenl clpomet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bailn du laggnae oarl ou écrit puor un enanft de mions de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des tlrueobs de l'audition chez les pseenonrs âgées de puls de 50 ans puor un des actes snutivas : a) Audiométrie tlnaoe ou voclae b) Audiométrie tnloae aevc tympanométrie c) Audiométrie valoce dnas le biurt d) Audiométrie talone et vlaoce e) Audiométrie tonale et vaocle aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les femmes de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, seuels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Cquhlueoce : aavnnt 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole puor les aestcdoelnes qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un eannft ; f) Hempaihuols ilfzunaene B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vinacatocin ctnore les ifnoectins invesavis à pœoucuonmes puor les enfnas de moins de 18 mois.	Néant	

(4) Cttee graiatne est limitée à un peaiemnt par eanfnt déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Croantt d'Accès aux Sinos

PMSS : Pflaond Msuneel de la sécurité Sociale.

FR : Faris réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaee de rmesmunrbeeot rntueee par l'assurance mlidaiae ogatloibire puor déterminer le mnatont de son remboursement.

RSS : Rbueesmroenmt Sécurité Scloaie = Mnatont remboursé par l'assurance mlidaiae olirabgotie et calculé par apctliaiopl du tuax de rumbemoesrnet légal en vuueigr à la bsaee de remboursement.

TM : Tecickt Modérateur siot pirtae de la bsaee de rsebememnoutr non prise en cahgre par l'assurance mlidaiae obtilagiore (TM = BR-RSS)

Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent accord, ratifié au finement du paritarisme, a été conclu en vertu de l'accord du 12 juin 2007 pour le développement du dialogue social dans les entreprises de la photographie. Le présent accord s'applique à tous les établissements et à tous les salariés d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la photographie professionnelle.

Article 2 - Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

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 soumise à cotisation 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 patronale des photographes des professionnels de la photographie pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

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

? 34 % pour l'A4PAN, à créer par décret pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;

? 66 % répartis à parts égales entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles 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 professionnelles de salariés représentatives au niveau de la branche.

La part des organisations professionnelles 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 appartiendrait à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par égale confédération et de procéder à la répartition à l'A4PAN.

Article 3 - Objectifs et utilisation des fonds

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment de :

? prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions d'entreprise ou à vocation paritaire (CPNE-FP?) ;

? favoriser la présence des salariés et des entreprises dans les négociations de branche notamment ceux issus des entreprises représentées dans la limite de trois représentants par organisation représentative d'un établissement ;

? développer par les moyens appropriés l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositifs coolennement dans la branche photo ;

? constituer un cadre de réflexion, d'anticipation, de concertation des différents acteurs ;

? favoriser l'établissement de rapports positifs entre les entreprises et les salariés ;

? apporter une meilleure adéquation entre les besoins d'emploi dans la branche et l'orientation des jeunes notamment par l'information appropriée et le développement des relations de

travail avec les écoles et les centres de formation ;
? s'adjoint, en cas de nécessité, les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Article 4 - Collecte et gestion du dispositif

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

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 reversement 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.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès la notification du numéro de dépôt délivré par la DIRECCTE.

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Après avoir constaté :

? que les négociations de branche exigent de nombreuses dispositions 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 postes ;

? que le secteur est composé principalement de petits entreprises et que les entreprises et les salariés de ces entreprises ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis ;

? que le secteur connaît et va connaître de profondes mutations provoquées par l'utilisation des nouvelles technologies ainsi qu'un impact sur les emplois et les conditions de travail ;

? que la branche doit se doter de moyens humains et financiers pour mener à bien des études afin de permettre aux entreprises de mieux adapter les besoins et l'emploi ;

? que les liens entre les entreprises et les salariés sont fragiles et doivent être renforcés par des actions concertées et soutenues par les entreprises adhérentes des organisations patronales,

les parties signataires sont convenues qu'un financement est indispensable, dans le secteur des professionnels de la photographie, pour apporter une aide aux négociateurs et permettre la mise en œuvre des initiatives de salariés 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 tous les établissements de la branche pour favoriser le dialogue social.

Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Article 1er - Financement du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 10 de l'accord collectif de travail du 20 décembre 2013

est remplacé par les doinpoisists sventiaus :

« Les caitnosois snot établis sur la bsae de la législation de l'assurance maldiae et de la réglementation sailcoe et failcse en veuigur au mmeont de la psrie d'effet du présent avenant. Les coisnotiats sreont rveues snas délai en cas de ceeanmhgnt de ces textes. Les pteiras stgiienaars prnoourt également covniner d'une révision des geniratas en tuot ou pirtae à cette occasion. Le fenceminant du régime est assuré par une ciatoostin de 50 % à la craghe de l'employeur et de 50 % à la craghe du salarié. Par dérogation à la répartition de la coisitaon définie ci-dessus,

les ueyorlmps puoorrrnt pnedrre en chgare l'intégralité de la cootaistin due par les salariés à temps piaretl ou des atepnrips dès lros que l'absence d'une telle psrie en cahgre ciundroit ces salariés à s'acquitter d'une csatiitoon au mions égale à 10 % de luer rémunération brute.

Taux de costtiaion meusnel et fritfaairoe puor le régime ptstroienas ? en nrtaue ? fiars de santé

Régime de bsae	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PSMS	1,12 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PSMS	0,76 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Loi Évin	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PSMS	0,91 % du PSMS
Enfant	0,13 % du PSMS	0,25 % du PSMS

La cotastioin étant exprimée en pacugoterne du plfnoad meesnul de la sécurité sociale, celle-ci aeturgmnea cqhuae année en fciootnn de l'évolution de ce plafond. Les cttasnois deus par les salariés snot prélevées meseelemunnlt par l'employeur sur le buelltin de salaire. Le mntaont de la cotaitions srea rveu par les pritaes en foncoitn nomeanmtt de l'évolution de la législation et des résultats du régime. »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aevannt prned eefft au 1er jneiavr 2016. Le présent aneavnt est établi en vretu des dipsntooiiss du cdoe du traiavl raetivls à « La négociation collective. ? Les cotnvoenis et adrcocs cilolectfs du tarvial » (livre deuxième de la ptiare II). Le présent avneat est fiat en un nbomre ssuifanft d'exemplaires puor rismee à chnuace des osirniatganos santaeiirgs et dépôt. Les peratis satrnegiais cneoinenvt de dnaedemr au ministère du travail, de l'emploi, de la foimoartn plnnlriessefoe et du dgalioe sicaol l'extension du présent avenant, en aaptioplich des acltries L. 2261-15 et saituvs du cdoe du travail, aifn de le rdenre aiblclpae à l'ensemble des ereisenrpts ernant dnas le cahmp d'application de la cintoeonvn cllovecite nntoailae des poeonirfsss de la photographie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aneavnt a puor ojebt de mtetre en conformité le régime firas de santé tel que défini à l'accord du 20 décembre 2013 aevc le décret n° 2014-1374 du 18 nrmbvoe 2014 définissant le nvuoaeu ceihar des cragehs des cnortats responsables.

Les aennexs de l'accord clotcilef de tvarail allcipbpaee puor les eesrptertins reevnlat de la ctonenovin cvcioellte naanoltie des psorefinoss de la paioirhtghpe snot modifiées en conséquence. Les prestations, fnguirat en axenne du présent avenant, snot définies conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 srtpebme 2014 et n° 2014-1374 du 18 novbemre 2014.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Gaitrnaes à efeit du 1er jenivar 2016

Bsae salariés et anyats driot

Chaque aaynt dorit affilié au caorntt bénéficie de l'ensemble des pestoitnars indiquées ci-dessous :
Les nueavix d'indemnisation mentionnés ci-dessous iecunlt les rtnuesrmeembos versés par la sécurité sociale. Les rnmteuoreemss snot effectués puor des fiars renvalet des législations maladie, aecnidct de travail/ mailde porsesnfnloiee et maternité. Ils ne puvenet en auucn cas dépasser la totalité des fairs laissés à cgrae de l'assuré après resemoeurmbt de la sécurité soliace et de tuot arute éventuel ctroant complémentaire firas de santé. Le rsepct des règles de psire en cahgre maixalme définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité saocle est apprécié eu égard à l'ensemble des prseis en crhgae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot ature éventuel catront complémentaire faris de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SONIS EXNRTEES :

Nature des frias	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, culcghiraie et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hitsoaipelr engagé	100 % FR limité au ffoiart réglementaire en vieguur	
Actes de cgiirrhue (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes tcnquehis médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Autres hoerniroas		
Chambre particulière	70 eours par juor	
Frais d'accompagnement d'un efnant à crhgae de mnois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	40 eours par juor	
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 crihurige (ADC) Actes tieuqnches 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 ouessse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 eours par ?il et par année cliive	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins aintirppge	100 % des fairs réels	
Autres vccnias	Crédit de 20 eours par année cvliie	
Sevrage tqaiaubge	Crédit de 75 eruos par année cliive	
Contraception pcrrsitee	Crédit de 50 eruos par année cliive	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses aidveuits	100 % BR + 500 eours limité à 1 atce par année cliive	
Orthopédie & aetrus prothèses	125 % BR + Crédit de 150 eours par année ciilve	
Prothèses etxneres liées au teerinatmt du cacenr	RSS + 400 eruos limité à 1 atce par année cliive	
Fauteuil puor handicapés pyushieqs	RSS + 750 eruos limité à 1 atce par année cvliie	

SOINS, POSEERTHS DEEATINRS ET ORHIODNTOTE :

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dnetreias	100 % BR	
Inlay simple, Oalny	100 % BR	
Prothèses drienaeats	300 % BR	
Inlay croe et ianly à ctelvteas	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 eours par année ciivle	
Prothèses dnteiraes (2)	Crédit de 100 eours par année cvliie	
Implants dnartiees (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 200 eours par année cliive	

(1) La grantaie protigonodolae ne cenrmpod pas les aetcs réalisés dnas le crade de ttmnrreeat implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La grntaaie prothèse dtaneire non remboursée cnrmeopd les acets siatunvs :

-Couronnes dateneris : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cuoroenns ou dtens à tonen préfabriquées, coenornus ou dtens à tonen provisoires, cnoneours à rveronecemut partiel.

-Prothèses sprua imltarepains : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les aects axnnees s'y rnptraapot : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dreetanis sur dnets temporaires, prothèses dtianeas ou dnets à tneon

préfabriquées, prothèses dnteareis ou detns à tonen provisoires, les pileirs de bigdre à rceruovnemet partiel.

(3) La gtarinae imogalliptone non remboursée cnrmeopd la psoe d'un ialmpnt à l'exclusion de tuot atce anenxe (scanner, pilier, couronne).

Equipement ouptqie :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvbermoe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rbrnrmsemeuot du renlelenomvuet d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est psiolbse qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mernius et de 24 mios puor les aeltus snviuat l'acquisition du précédent équipement.

Lousrqe l'assuré eeftcufe des daemdens de rusemenbmroet de son équipement en duex tmeps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période padnent llquae un équipement outiqpe puet être remboursé est identique.

La jtofutisicain de l'évolution de la vue se fdone siot sur la présentation d'une nvuoelle pritpeosircn médicale poatrrt une crtecroion différente de la précédente, siot sur la présentation de la ptisriropecn iilnatie cortpamnot les mnieonts portées par l'opticien en apticpaoln de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La nvolelue ceirtcroon diot être comparée à cllee du dnriier équipement anyat fiat l'objet d'un rmeuesmebonrt par l'assureur.

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture atdlue	RSS + 70 eours
Monture efnant	RSS + 50 eours
Verres	RSS + Mtnnotas indiqués dnas les tabaeulx ci-après en ficonotn des tepys de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 eours par année ciilve
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MAUFTOCUILX	Avec/ Snas Cdylnrie	SPHERE	Montant en ? par vrere
------------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrere balnc 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 ?
2280660 : vrere balnc 2282793 : vrere balnc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	80 ?
2235776 : vrree balnc 2295896 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	80 ?
2259966 : vrere balnc 2226412 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 ?
2284527 : vrree banlc 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	80 ?
2212976 : vrere blnac 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	80 ?
2288519 : vrree balnc 2299523 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	80 ?
2290396 : vrree balnc 2291183 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 ?
2245384 : vrere blnac 2295198 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 ?
2227038 : vrree blnac 2299180 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cnyldrie	de-8 à + 8	110 ?
2202239 : vrere balnc 2252042 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MAOUTICLFX	Avec/ Snas Crlniye	SPHERE	Montant en ? par vrree
2261874 : vrere blnac 2242457 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2243540 : vrree balnc 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrree balnc 2291088 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 ?
2273854 : vrere balnc 2248320 : vrere teinté			< à-10 ou > à + 10	75 ?
2200393 : vrree balnc 2270413 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2283953 : vrere banlc 2219381 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	75 ?
2238941 : vrere blnac 2268385 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	75 ?
2245036 : vrere balnc 2206800 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	75 ?
2259245 : vrere blnac 2264045 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 ?
2238792 : vrree balnc 2202452 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 ?
2240671 : vrere banlc 2282221 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cnyrdlie	de-8 à + 8	75 ?
2234239 : vrere blnac 2259660 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 ?

AUTRES GTANRIAES

Nature des frias	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tremalhe remboursée SS		
Frais de teetiamrnt et hrioaonres	100 % BR	

Frais de voyage et hébergement	RSS + 300 euros limité à une itinéraire par année civile
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	200 euros
Médecines hors remboursement	
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, phytothérapie et phytothérapie pour les enfants (si itinéraire dans le cadre de pratique iracund auprès d'une actrice 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 aennal ceolmpt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bain du bébé 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 sexes 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 enfants qui n'ont pas été vaccinés et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Hépatite B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % BR

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

BR-RSS)

ABREVIATIONS :

Option 1

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

PMSS : Point de Membre de la Sécurité Sociale.

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 effectués pour des soins relatifs des législations maladie, adhésion 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 de santé. Le respect des règles de prise en charge maximaux définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prestations déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire de santé et le présent contrat.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie officielle pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie officielle et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Teck Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM =

HOSPITALISATION ET PRESTATIONS ETNREES :

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 thérapeutiques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres prestations		
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 cighrurie (ADC) Actes tuhecicqens 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 ousese	Néant		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 100 eorus par ?il et par année clivie		
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie	Néant		
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins apgprtrinie	Néant		
Autres vcinacs	Crédit de 20 eours par année cilvie		
Sevrage tgbiquaae	Crédit de 20 eours par année cliive		
Contraception pcsrretie	Néant		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses avieidtus	50 eorus limité à 1 atce par année ciivle		
Orthopédie & auerts prothèses	50 % BR + Crédit de 50 eours par année clviie		
Prothèses erxeetns liées au tirtneemat du ceacnr	100 eruos limité à 1 atce par année cilvie		
Fauteuil puor handicapés pesqihuys	50 eours limité à 1 atce par année cvilie		

SOINS, PREEHTSOS DEINAETRS ET ORTDOIONHTE :

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins déraietns	Néant	
Inlay simple, Oanly	Néant	
Prothèses dirnaetes	100 % BR	
Inlay croe et inaly à clvetaets	100 % BR	
Orthodontie	50 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 50 eours par année clvive	
Prothèses diertenas (2)	Crédit de 100 eorus par année cliive	
Implants daerneits (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 50 eruos par année cvilie	

(1) La grtinaae pigdotoroaolne ne cronepmd pas les aetcs réalisés dnas le crade de tmatreeint implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gitanrae prothèse detirnae non remboursée cmenrpod les atecs saitnuvs :

-Couronnes dtineeras : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des ceronouns ou dnets à tneon préfabriquées, ceonnurs ou detns à toenn provisoires, cunreoons à roecuevmnrt partiel.

-Prothèses sprua inptareliams : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les acets anxnees s'y rptaaropt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses detanreis sur dnets temporaires, prothèses detariens ou dnets à teonn préfabriquées, prothèses diteenars ou dtnes à tonen

provisoires, les piierls de bgidre à rvecnruomeet partiel.

(3) La gnaritaee iiplagotmolne non remboursée crmopend la psoc d'un ilnmpat à l'exclusion de tuot atce anxnee (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OQUPITE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nevobmre 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rmeemroubenst du rloeeenunelvmnt d'un équipement optique, composé de duex vreres et d'une monture, n'est pssolibe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les muniers et de 24 mios puor les auetlds snuvait l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré eefctfue des ddemaens de rrebmsnoemuet de son équipement en duex tmpes (d'une prat la mruotne d'autre prat les verres), la période pandent llluqaq un équipement ouqpite puet être remboursé est identique.

La jtiofactsuin de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nleoulv ppsioeirtrn médicale poarntt une ccooirtnn différente de la précédente, siot sur la présentation de la prcsperioitn itiliane cpmotnaort les mnoetnis portées par l'opticien en aliacipoptn de l'art. R. 165-1 du cdoe SS. La nleluove cetorriocn diot être comparée à clele du derneir équipement aynat fiat l'objet d'un rsbmoermueent par l'assureur.

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture aldute	80 eruos
Monture enafnt	100 eruos
Verres	Montants indiqués dnas les tbleuaax ci-après en fontocin des teyps de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MFOULCAITUX	Avec/ Snas Cnyrlide	SPHERE	Montant en ? par vrere
------------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrree banlc 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2280660 : vrree bnlac 2282793 : vrree bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2235776 : vrree bnlac 2295896 : vrere teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2259966 : vrere balnc 2226412 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2284527 : vrere banlc 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2212976 : vrree bnlac 2252668 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2288519 : vrere blnac 2299523 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2290396 : vrree bnlac 2291183 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2245384 : vrree bnlac 2295198 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2227038 : vrree bnlac 2299180 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cidylnre	de-8 à + 8	30 ?
2202239 : vrree balnc 2252042 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MLTUCIUOAFX	Avec/ Snas Cidyrnle	SPHERE	Montant en ? par vrere
2261874 : vrree balnc 2242457 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 ?
2243540 : vrree bnlac 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere blnac 2291088 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2273854 : vrere bnlac 2248320 : vrere teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2200393 : vrere blnac 2270413 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	20 ?
2283953 : vrree balnc 2219381 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2238941 : vrree banlc 2268385 : vrere teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2245036 : vrree bnlac 2206800 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2259245 : vrere balnc 2264045 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2238792 : vrere banlc 2202452 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2240671 : vrere bnlac 2282221 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cilnydre	de-8 à + 8	30 ?
2234239 : vrere blnac 2259660 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

AUTRES GNREATIAS :

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure treatmhe remboursée SS		
Frais de tamientert et hrreoainos	50 % BR	

Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant
Médecines hors nlrctneuomae	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, podologie et phytothérapie pour les enfants (si l'enfant n'est pas inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par an limité à 4 euros par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006	
-Scellement des incisives sur les incisives avant 14 ans -Détartrage aennul ceolmpt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier blain du l'usage 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 atecs 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) Coquelchue : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les personnes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haïlieohmps ianunflzee B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cote girante est limitée à un montant par enfant déclaré.

BR-RSS)

ABREVIATIONS :

Option 2

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

PMSS : Pnlafd Mesenul de la sécurité Sociale.

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 effectués pour des frais résultant 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 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 prestations déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire de santé et le présent contrat.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement runtee 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 rapport au 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 =

HOSPITALISATION ET SOINS ESSENTIELS :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, congés maladie et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait forfaitaire 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 cuihrrige (ADC) Actes tuhceeqins 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 ?il et par année civile		
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie	Néant		
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins aipnritgpe	Néant		
Autres vciancs	Crédit de 30 euros par année civile		
Sevrage tuaqaigne	Crédit de 30 euros par année civile		
Contraception pscirrete	Néant		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses aiiudetvs	100 euros limité à 1 acte par année civile		
Orthopédie & areuts prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile		
Prothèses exenerts liées au tetreinamt du cacner	150 euros limité à 1 acte par année civile		
Fauteuil puor handicapés phusieyqs	50 euros limité à 1 acte par année civile		

SOINS, POTHERSES DRINETAES ET OOIDTNRHOTE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins detaernis	Néant	
Inlay simple, Oalny	Néant	
Prothèses denaertis	150 % BR	
Inlay croe et ialny à caettives	150 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 75 euros par année civile	
Prothèses drianetes (2)	Crédit de 200 euros par année civile	
Implants dreitanes (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année civile	

(1) La gnrtaaie porglitndooaae ne cnpreomd pas les aetcs réalisés dnas le cadre de tetianmert implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La graiante prothèse dnertaie non remboursée copmnrred les aects savniuts :

-Couronnes deaieints : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cuennoros ou dtens à tonen préfabriquées, coennruos ou dtens à tnoen provisoires, coonnreus à rceroemnuet partiel.

-Prothèses supra intmalearips : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les atces aneenxs s'y rrpnaotapt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses diarteens sur detns temporaires, prothèses deraetins ou dents à tenon

préfabriquées, prothèses deretinas ou dents à tenon provisoires, les piliers de bidrge à recerneouvmt partiel.

(3) La gairante ilmoialgtonpe non remboursée cormenpd la psoc d'un inpalt à l'exclusion de tuot acte aexnne (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nveborme 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rmrebsnuemoet du renlemnveeulot d'un équipement optique, composé de duex veerrs et d'une monture, n'est psblosie qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les muneris et de 24 mios puor les aeutdls sviunat l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré eteucffe des dmedaens de rnebsermeoumt de son équipement en duex tpems (d'une prat la mrnutoe d'autre prat les verres), la période paednnt leuqllae un équipement oiutqpe puet être remboursé est identique.

La jcaitotuisifn de l'évolution de la vue se fonde siot sur la présentation d'une nlveuloe ppirsrtoicen médicale potrant un cirocreton différente de la précédente, siot sur la présentation de la pcrioitspen iiltinae cromnptat les moinntes portées par l'opticien en altiopapcin de l'art. R. 165-1 du cdoe SS. La nuovelvle ctrerioocn diot être comparée à clele du dnreeir équipement ayant fiat l'objet d'un rmremonseebut par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture eannft	100 euros
Verres	Montants indiqués dnas les taalubex ci-après en fcnotoin des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MOLCTFUUAUX	Avec/ Snas Cryndlie	SPHERE	Montant en ? par verre
------------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2203240 : verre bnalc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2280660 : verre bnalc 2282793 : verre banlc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2235776 : verre blnac 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 ?
2259966 : verre banlc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2284527 : verre blnac 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 ?
2212976 : verre bnalc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?
2288519 : verre banlc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 ?
2290396 : verre blnac 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 ?
2245384 : verre balnc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 ?
2227038 : verre blnac 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cinrldye	de-8 à + 8	40 ?
2202239 : verre blnac 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUIFUCLOATX	Avec/ Snas Cyndlrrie	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 Cindlyre	de-8 à + 8	40 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

AUTRES GAEAITNRS :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tmrlheae remboursée SS		
Frais de ttmreeanit et heoinroras	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 remboursables	
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, physiothérapie et psychomotricité pour les enfants (si intervenant dans le cadre de prestations inscrites 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 anémal coronal 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) Hépatite B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections à pneumocoque pour les enfants de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cette grammaire est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plan de Meunsel de la sécurité Sociale.

FR : Fais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Revenu mensuel Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par l'attribution du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Taux 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	
Patrons signataires	FNP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie, quel que soit leur effectif.

Article 2 - Désignation de l'OPCA
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Les parties signataires du présent accord désignent le FRCOO en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Article 3 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

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 à compter du 1er janvier 2016, s'ajoute à la contribution conventionnelle légale et est recouvrée par le FRCOO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de dettes à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au financement de la sécurité sociale.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

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.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au sein des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de notifier au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

social, l'extension du présent avenant en acatpooiin des atrcleis L. 2261-15 et savinuts du cdoe du tavairl aifn de le rndee alappblce à l'ensemble des eniererstps ernantt dnas le cmhap d'application de la ciovoetnnn cltilvceoe nlinatoae des prfissoeons de la photographie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent aorccd s'inscrit dnas le cdrae de l'accord ntoaial insrfoeitseonnrpel du 14 décembre 2013 rtaeilf à la fmrtoain plrsneooisflée et de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 reltaive à la foatmorin professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soilcae qui mfdnieoit en prnfeooodr l'organisation et le fenennimat de la foomiartn pleifnnslesoe continue.

Avenant n 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FS CFDT UNSA spectacle

Article 1er - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de caosoitn », est modifié cmmeo siut :

Dans ce cdrae rénové, les piaetrs segiinaarts s'accordent sur la volonté de pvrousiure la pquillote acitive de développement de la fotormain msie en plcae par la bncahre aevc l'appui du FORCO, OCPA de la branche.

La ssupeirpson de la cornubition obgitlroae de 0,9 % au titre du paln de foitmraon et la ré-intérialisation de la gtesoin de luer paln de ftoomarn par les puls gdrenas eistrpnrees ont particulièrement réduit les rsorcsees dnliepsbios des OPCA, qui eneanggt en année N les cubtioiontrs à piverecor en année N + 1. Or, le FCROO a heituqosnemirt eu une gtsioen daniymque des fodns de faoortmin et a torjouis privilégié le développement de la firoomatn des salariés, plutôt que la ctosutoitnin de réserves, Issaniat anisi à diissptooiin des epernrtees des fodns qui aienurat dû être mutualisés, et ce d'autant puls que les fairs de goeitsn prélevés sur ces fdnos ne ssuffaniiet pas à gnairatr le fmeccinnet de la structure.

Afin de prtterteme le reoutr à l'équilibre faneciinr du FROCO et le mniieatn d'un OCPA dédié au feemacnnint de la fmrotiaon pllnrseosfienoe dnas le seuetcr du commerce, les ptaires sniertgaas décident la msie en ?uvre d'une solidarité de branche.

« Acrtlie 9
Taux de cotisation

Un tuax d'appel minnorat le tuax cnuorattecl de la coiotassin est instauré. En conséquence, les tuax de coioaitstn du prsnenoel non cdare et cdrae snot modifiés comme siut :

a) Perneosnl non cadre

Le tuax de cisoitotan caoerutcntl est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à huutear du 0,40 % TA/ TB puor l'employeur et à hatuuer de 0,40 % TA/ TB puor le salarié).

A cmtoepr du 1er jvneiar 2017, ce tuax de 0,80 % TA/ TB srea appelé à huetaur de 80 % (hors coisiatton OCIRP). Siot 0,68 % TA/ TB (répartie à heatur du 0,35 % TA/ TB puor l'employeur et à hateur de 0,33 % TA/ TB puor le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la cagrhe 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)(1)	0,17	0,17	0,27	0,27	0,44	0,44
OCIRP(2) ? Rnete éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
OCIRP(2) ? Rtene 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) Pnnsoreel cadre

Le tuax de ciototisan cretuacontl est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à huteuar du 1,50 % TA et 0,35 % TB puor l'employeur et à haeteur de 0,84 % TB puor le salarié).

A ctmpeor du 1er janevir 2017, ce tuax de 1,50 % TA et 1,40 %

TB srea appelé à hutuear de 12 % sur la trchane B (hors ciatioostn OCIRP). Siot 1,50 % TA et 0,42 % TB (répartie à huetuar de 1,50 % TA et 0,10 % TB puor l'employeur et à heatur de 0,32 % TB puor le salarié).

(En pourcentage.)

Garanties	À la charge de l'employeur		À la cagrhe 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)	1,21	0,03	0,00	0,10	1,21	0,13
OCIRP(2) ? rtnee éducation	0,21	0,05	?	0,16	0,21	0,21
OCIRP(2) ? rtene 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 ctotoisian du régime de prévoyance est fixée en proanugtce de du sralaie brut.

Ces tuax snot établis sur la bsaie de la législation et de la réglementation (notamment scaloie et fiscale) en vguieur au

menomt de la dtae d'effet du présent avenant. Ils seonrt éventuellement ruves en cas de chngmneat de ces textes.

Par ailleurs, si les orsanmiegs aserssuos constatent, à la situe de la présentation aluelnne des résultats du régime de

prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils soernt amenés à prepor aux paietenrars scouiax une mdtoiffaocn des taux, et à minima, la ssusoierppn du tuax d'appel, pereatmntt un rteour à l'équilibre feicnniar du régime. »

(1) *Lgine exlcue de l'extension en tnat qu'elle crnvoeintet à la liberté ctcelnalurtoe et à la liberté d'entreprendre tleles qu'interprétées par le Cosneil conotusinteintl dnas sa décision n° 2013-672 du 13 jiuin 2013.*
(Arrêté du 17 ortboce 2017-art. 1)

(2) *Mot ecxlu de l'extension en tnat qu'il cverenntiot à la liberté crcneuatlloet et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Cinsuel csonuinnttoettil dnas sa décision n° 2013-672 du 13 jiuin 2013.*
(Arrêté du 17 otbroce 2017-art. 1)

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent annaevt pnerd efeft le 1er jneavir 2017.
Le présent anaenvt srea déposé, dnas les ciniodtons prévues

Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT UNSA spectacle

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des catégories de plorsneens engagés à tepms plein et dnot la durée du taavrill est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y cimoprs les salariés suos cnratot à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, puor ces duex catégories de salariés « non CDI », le présent acorcd ne puet s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du tivaarl des salariés à tmeps pertail derueme régie par les dispitoonsis qui luer snot propres.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, les eierpentsrs pnveeut rouericr directement, snas qu'un acrocd d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du tmeps de tiaavrll sur une période supérieure à la simenae et au puls égale à l'année, dnas le rpesect des dioosspniits du présent accord.

Le rouecs au dissioptif d'aménagement du tmeps de tvarail prévu par le présent arcocd ne fiat pas oclsatbe à ce que les ereepnrnstis irnnstauet par vioe d'accord cetollcif d'entreprise ou d'établissement un dooisptsif d'aménagement du tmeps de traavil sur une période supérieure à la samiene dérogeant au dsoistipif mis en pacle par le présent accord.

Article 3 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail, la durée de tirvaal est fixée à 35 hereus hbamoraeddeis de taavrll effectif, snot une durée de tvriaal annuelle de 1?607 heuers de tviaarl effectif.

Article 4 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

4.1. Définition du tmeps de tairval effectif

par le cdoe du travail.

Les piretas saeaiirgtns cneiennvnot de dmaeendr au ministère du travail, de l'emploi, de la fiooramtn plseenlfnosire et du daoguile social, l'extension du présent avenant, aifn de le rndree ablplicpaie à l'ensemble des entsrpreies earntnt dnas le cahmp d'application de la civoenonth cllicievote nnitoaale des plnefernoioss de la photographie.
Les pariets sieriatgnas ont cnvnoeu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parrnateeis sociaux, réunis en ciimosmosn paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance oliroaibgte mis en plcae par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 julleit 2003, JO du 19 jilleut 2003) conclcu dnas le cdare de l'article 38 de la coneointvtn cttliveoce nnitaoale des psfoliensneros de la photographie.

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du tavrrial eiefctff est le tepms pndenat lqeul le salarié est à la dotispoin de l'employeur et se cnfoorme à ses dvicieierts snas puioovr veuqar lmiernebt à des oatuocnpics personnelles.

4.2. Tmpes de pause

En puls du tepms de raeps mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un tmeps de pusae de 10 mitunes par jour. Ce tmeps de pause, peanndt lequel le salarié ne puet vuqear lbrimenet à ses occupations, est assimilé à du tmeps de taavrll effectif.

Ce tmeps de psuae ne proura être accolé au tmeps consacré au rpaes ou aovir puor effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce tmeps de pusae diot être pirs quotidiennement, le rpeort n'est pas possible.

4.3. Tepms de repas

L'article L. 3121-16 du cdoe du triaavrll prévoit une pusae d'une durée mianlime de 20 mtniues consécutives dès lros que la journée de tvriaal attinet une durée de 6 heures. Cette pasue est portée à une hreue et purora être réduite à 1 demi-heure muiinmm loqsrue l'organisation du taravil le nécessite.

4.4. Tmeps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dnnot la ntraue de taivarll impqliue le prot d'une tnuee vetiitmaesrne particulière obligatoire, le tmeps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du tmeps de tviaarl etefciff et icunls dnas l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage sornet réalisées, dnas la mrseue du possible, sur le leiu de travail.

Néanmoins, dnas les eeprinrses pouevvrs de représentants du personnel, le tmeps d'habillage et de déshabillage pourra avoir leiu en drheos du leiu de travail, snas que ce temps siot considéré cmmoie du tmeps de traival effectif. Cette dérogation ne srea plibosse qu'après arcocd exprès du salarié, cet arcocd danonnt arols leiu à des csatinnomopes définies par arcocd d'entreprise.

Article 5 - Période de référence
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les epseenirtrs peveunt prévoir une répartition de la durée du tviraarl sur une période dtie « de référence » supérieure à la seanime et au puls égale à l'année.

La période de référence puor l'aménagement du tmeps de tairval sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, lseeuqls s'apprécient du 1er jiaevnr au 31 décembre de cuhqae année clviie en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une aurtte période de 12 mios consécutifs.

La détermination de la période de référence est siousme 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 les délais qui suivent la fin de chaque période de référence.

Ce bilan est communiqué au personnel les intéressés :
- le bilan 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 d'heures de travail effectives effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;
- le nombre d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Article 6 - Horaires de travail En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales en ce qui concerne les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire habituel de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire habituel de 35 heures de façon à couvrir les besoins et les besoins d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire habituel de travail ne peut être :
- inférieur à 20 heures par semaine pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Article 7 - Calendrier indicatif En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 est l'objet, au moins 30 jours avant le début de la période de référence, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un accord peut intervenir pendant la période de référence et, pour chaque semaine, dans la période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

Article 8 - Délai de prévenance en cas de changement d'horaire En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Un accord 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 nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de horaires non prévus par la convention collective applicable en ce qui concerne un délai de prévenance pour permettre de prendre les dispositions nécessaires 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.

Article 9 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

9.1. Cotation des heures supplémentaires

Le nombre 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 effectuées 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, l'ensemble des heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 heures.

9.3. Majoration des heures supplémentaires

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures supplémentaires travaillées par l'entreprise est réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles intervient le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures excédant 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures excédant au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une majoration de salaire, les heures supplémentaires font l'objet de majorations de salaire en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dans les conditions d'acquisition et de paiement déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires excédant au-delà du nombre d'heures supplémentaires approuvées au sein de l'entreprise concernée sont payées au profit des salariés à une majoration de salaire 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 majoration de salaire en repos due pour toute heure supplémentaire excédant au-delà du nombre d'heures supplémentaires approuvées au sein de l'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les salariés de 20 salariés au plus et à 100 % pour les salariés de plus de 20 salariés.

(1) Les heures « à la fin de la période de référence » sont étendues sur la réserve qu'ils soient en période de réserve ou non.
(Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1)

(2) Les heures « retenues par l'entreprise » sont exclues de l'extension comme étant comprises 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)

Article 10 - Lissage du salaire En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 immédiates les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Article 11 - Absences en cours de période de référence
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 réelle du travail.

(1) Arrêté 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 titulaire en période habituelle de travail doit être réduit à hauteur de la durée moyenne de travail (Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 08-44550). (Arrêté du 24 juillet 2018 - art. 1)

Article 12 - Embauches et départs en cours de période de référence
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sien 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 absence 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'imposent du fait de l'usage des salaires effectivement versés les mois suivants.

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 accompli par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 - Dépôt et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 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.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective 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.

Article 15 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 de l'accord et de négocier à l'issue de ces modifications.

(1) Arrêté 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 24 juillet 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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 aspects spécifiques nécessaires 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 les 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 agitent 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 plus de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de mesures spécifiques à ces dernières ; le présent accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises.

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 permet 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 tiennent les entreprises à l'heure à leur niveau, en collaboration avec les organisations représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées aux caractéristiques de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Le présent accord a été conclu et signé 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 professionnels de la photographie du 13 février 2013.

Avenant n 5 du 6 septembre 2017 à

L'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance

Taux de cotisation

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT UNSA spectacle

Article 1er - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

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

A. ? Psenroel non cadre

Le taux de cotisation cotisationnel est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur de 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 retraite éducation et retraite de conjoint). Soit 0,74 % TA/ TB (répartie à hauteur de 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. ? Psenroel cadre

Le taux de cotisation cotisationnel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur de 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 branche 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 retraite éducation et retraite 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 sur le 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 sont éventuellement révisés 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 cotisationnels à minima à la souscription du taux d'appel.

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018. Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux 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 dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Les partenaires sociaux ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les partenaires sociaux, réunis en comité mixte paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par

Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDTF ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Le présent accord vise les catégories et/ou les adresses des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1024 du 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les grilles de rémunération aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de gains complémentaires, de mutuelles, de congés supplémentaires, de 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 conclus, 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 4^e partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

(1) Atilcre 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 édité conformément à 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)

Article 3 - CPPNI entreprises de la photographie (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)
En vigueur étendu en date du 9 janvier 2019

Il est précisé que la CPPNI reprend la précédente commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation (partie I, chapitre V) qui se trouve abrogée par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chacune des catégories de salariés représentatives au sein de la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des associations professionnelles représentatives au sein de la branche professionnelle, dont le rôle est :

- ? de représenter la branche et apporter son soutien 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 fera également 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 professionnel mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
? d'apporter toute aide nécessaire à son bon fonctionnement.

Les parties conviennent que les représentants des catégories de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions professionnelles 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 conviennent s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de tenter de résoudre les différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention. A cet effet, la CPPNI est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit expérimenter sciemment 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 compétence des accords.

La commission d'interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation doivent 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 peuvent porter sur des sujets différents de ceux qui lui sont attribués en vertu de la convention collective nationale des professionnels de la photographie sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise a des effets équivalents 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 représentation de leur secteur d'activité ;(2)

4° Les lieux de travail dangereux ou insalubres.(2)

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par référence à la législation en vigueur à la même date.(2)

(1) Les termes « au sein de la branche » sont ceux de l'extension comme étant concrets 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)

Article 4 - Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

4.1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comprennent des dispositions relatives à :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des heures (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent?) ;

- ? le rpeos qiiuotedn ;
- ? les jours fériés ;
- ? les congés (congés payés et aretus congés) ;
- ? le ctompe épargne-temps (CET).

4.2. Dcgneliie de transmission

La ptirae la puls dteignile (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés puor la négociation) tanresmt l'accord à la CPPNI. Il apptaniert également à la praitre la puls dgjelinte d'informer de ctete tanissmsroin les aetrus seagiirtnas du texte. Il est rappelé que les nmos et prénoms des saniiregats dveniot être supprimés de l'accord tamrsnis à la CPPNI.

4.3. Aredsse d'envoi à la CPPNI

En viosern électronique, à l'adresse visblie sur le stie innteret de la www.fnp-photo.fr. Au juor de la signature, l'adresse électronique est : secretariatfnp@orange.fr

Le secrétariat de la csiomsimon piatarre noietfira au ministère du tarvial tuot éventuel cnganhmeet d'adresse.

Les pairnaretés siouacx srneot tuos dtastiarinees simultanément de tuot cuiroerl reçu sur l'adresse mial mentionnée

Avenant n 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA splacetce ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2019

Les peareiratns sociaux, réunis en coimsomsin piaarrtie petmnrnae de négociation et d'interprétation (CPPNI), décident de fraie évoluer l'accord du 11 avril 2018 raetilf à la msie en palce de la cssomiimon piarartie pnanrmteee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Avenant n 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Création de l'article 7 bis « Actes de prévention »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

« Acritle 7 bis
Actes de prévention

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la cntvenioon cvileltcoe ntoaaillne des pfonorsiees de la phopthirgaoe velliera à ce que le ctroant d'assurance qu'elle a srrucoit prévoit au bénéfice de son pnenserol non crade et cadre, les actes de prévention sutanvis :

précédemment.

À réception d'un acorcd sur cette adresse, un accusé de réception srea émis.

Article 5 - Conditions d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 8 juin 2018*

Il est cnneovu que la cmisssiomon se réunira :
? au moins 3 fios par an, sur la bsaie d'un celrdiaenr à définir au début de cqauhe année, en vue des négociations annuelles, asnii que de celles dnot la périodicité légale est supérieure à 1 an ;
? atnaut de fios que nécessaire, dnas le carde des monssiis qui lui incombent, telets que mentionnées à l'article 3 du présent aocrd ;
? dnas les mleeuirls délais snaviut ttoue mtfdcaooiini de la législation ou de la réglementation aynat une inneicdce sur les caesuls du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision *En vigueur étendu en date du 8 juin 2018*

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée indéterminée et srea simous à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les cdotnoinis légales.

« Conformément aux doonpsiitiss de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les adcorcs d'entreprises ne pruoort cetprmoor des sptaiuotlnis différentes de cleles qui lui snot acclippeabs en vtreu de la cneoovtnin cvoeclltie niloaaante des psiooefnrss de la pporgiaothhe suaf lsquore la cnotivoenn ou arccod d'entreprise aurse des gitanraes au mois équivalentes puor les qturae thèmes qui svueit :

1° La prévention des etfefs de l'exposition aux fracetus de reiqsus psnonserlioefs énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion pnienolrosrlfsee et le manteiin dnas l'emploi des trulivaraels handicapés ;

3° L'effectif à paritr duueql les délégués suiynacdx puenevt être désignés, luer nmbroe et la vilasootrian de lerus prrcuoas snicaydl ;

4° Les pmreis puor trvuaax dgeenraux ou insalubres.

L'équivalence des gaanietrs mentionnée au periemr alinéa du présent arlicte s'apprécie par esnlbeme de gearaints se rppnrtaot à la même matière. »

Les pirtaes sraietnaigs ont cnnoveu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Postes	Prestations
Actes d'imagerie médicale	Prise en cahrgé d'un ffarriot à heatuur de 450 ? HT par pisaoetrtn d'analyse asonbtusiat à la modélisation 3D des scrtrtueus aiotmeqnuas et ptehiguoqaols d'un paentit ayant une sopcisuin de ccnaer opérable à ptirar de son imgae médicale (Scanner ou IRM).
	La pertnciene médicale de ctete adie est subordonnée à l'avis des médecins en cahrgé du pietnat (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Il s'agit d'une pirteroscipn médicale réalisée en cas de tnmieieartt d'une tumeur, sollicitée en ficonotn du dtiagnoisc du médecin du peiantt (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné diot sciltelior l'analyse des iegariems médicales (Scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes sfqueicienits par un seevurr sécurisé.
	Les équipes seiiuqtfcencis réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.
	Elles snot einstue renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.
	La nstrtioean cnnoverd la prise en cçahre

Programme d'accompagnement pour l'entrepreneur contre les récurrences de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement personnalisé et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancer à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.
	Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de périmètre défini par les professionnels de santé du programme.

Article 2 - Modification de l'article 8 bis de l'accord du 5 décembre 2002 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

« Article 8 bis
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »

L'article 8 bis est modifié et remplacé en totalité comme suit :

« 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du régime contractuel de travail non consécutive à une faute lourde et en vertu de l'indemnité de fin de carrière du régime obligatoire d'assurance chômage, le participant 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 retraite éducation ? ;
- ? article 5 ? Garantie retraite de conjoint ? ;
- ? article 6 ? Garantie incapacité de travail ? ;
- ? article 7 ? Garantie invalidité ? ;
- ? article 7 bis ? Actes de prévention ?.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits de prévoyance complémentaire aient été exercés chez le régime 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 couvertes par son employeur, qu'elles soient prévues par le contrat de travail ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance et 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 principe de portabilité s'applique aux cas cités de l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 (1)

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 exclus les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et 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 intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut constituer l'intérêt à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation de fin de carrière du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il a perçue au titre de la même

période. Si l'allocation chômage n'a pas été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations 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 modalités de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur(1).

L'employeur garantit le maintien de ces garanties dans le contrat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié s'adresse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il souhaite les cotisations ruées pour en bénéficier.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du régime contractuel de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des dernières périodes de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, afin d'arriver au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse quand :

- ? le participant ne reprend un autre emploi ;
- ? il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de participant 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 du salarié.

La mise en place des garanties 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 sera prolongé d'autant.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) et dans la limite du taux défini par le régime de prévoyance.

6. Obligations de l'organisme assureur

En cas de demande de l'organisme assureur :

- ? les participants en cours de maintien par le précédent organisme assureur ;
- ? les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions s'adressent auprès des mêmes organismes que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Les termes « le principe de portabilité s'applique aux cas cités de l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 » et « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » de l'article 2 sont exclus de l'extension sur le fondement de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des garanties.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2020.

Article 4 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires en double pour être remis à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L.

L'extension du présent avenant s'applique demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les parties s'entendent réunies en commission paritaire ont convenu d'améliorer le régime de prévoyance existant mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9

Avenant n 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNPF, FNECS CFE-CGC ;
Syndicats signataires	FS CDTF ; UNSA secteur ; FEC FO,

Article 1er - Création d'un article 5 bis « Rente handicap »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'entreprise adhère au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la papeterie et de la cartonnerie à ce que le contrat d'assurance qu'elle a souscrit prévoit au bénéfice de son personnel non cadre et cadre, la garantie suivante :

« Article 5 bis
Rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente viagère adossée à la charge de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état d'handicap

Le handicap d'un bénéficiaire est justifié par un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou empêchant sa participation à la vie en société, suite à une affection ou à une ou plusieurs affections physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandées par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestent du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap.

Montant des prestations

(journé 2003, JO du 19 juillet 2003) sans modification des cotisations.

Le présent article a pour objet la mise en place d'un article 7 bis « Atces de prévention » qui complète les garanties prévues à l'accord du 5 décembre 2002 et la modification de l'article 8 bis du dit accord.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'entendent que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficie les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé à 500 € à compter de la réalisation du sinistre.

Le montant de cotisation de base est revalorisé, de façon annuelle, en fonction d'un taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées anticipées à terme d'avance, sous déduction de vie.

La rente prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du 1er jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de survenance de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur actuarielle de la rente et sans révision ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente adossée est maintenue pendant la durée des versements.

Le montant prend fin :

? à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
? à la date de reprise d'une activité totale de service. »

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

« Article 9
Taux de cotisation

Les taux de cotisation sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

A. Personnel non-cadre

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

Garanties	À la charge de l'employeur (en %)		À la charge du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18 % TA + 0,18 % TB
Rente éducation	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16 % TA + 0,16 % TB
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06 % TA + 0,06 % TB

Rente handicap	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28 % TA + 0,28 % TB
Invalidité	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10 % TA + 0,10 % TB
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80 % TA + 0,80 % TB

B. Pnoesnel cadre

Le tuax de cittaoosin cnaoercttul est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à huutear de 1,50 % TA + 0,35 % TB puor l'employeur et 0,84 % TB puor le salarié).

Garanties	À la cghrae de l'employeur (en %)		À la chrgae du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,47	0,12	0,00	0,33	0,47 % TA + 0,45 % TB
Rente éducation	0,19	0,04	0,00	0,15	0,19 % TA + 0,19 % TB
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08 % TA + 0,08 % TB
Rente handicap	0,02	0,01	0,00	0,01	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,55	0,13	0,00	0,36	0,55 % TA + 0,49 % TB
Invalidité	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19 % TA + 0,17 % TB
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50 % TA + 1,40 % TB

Tranche A (TA) : parite du silaare burt limitée au pnfalod anuenl de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : pirate de siraale burt crspmoie ernte une et gratue fios le pnlfad aenunl de la sécurité sociale. »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent annavet entre en vuuger à ctopenr du 1er javnier 2021.

Le présent anaenvt est fiat en nborme safuinsft d'exemplaires oungraix puor remsie à cnchuae des pteiaras stginiaraes et dépôt dnas les cntdinoios prévues aux arcetlis L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les pietras sanaeitigrs ont convenu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Les pitreas snataerigis réunies en cmosiismon paritaire, ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en pcale par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 jelliut 2003, JO du 19 jeliult 2003) par la msie en plcae d'une rtnee handicap.

Au vu des résultats du régime de prévoyance, puor asuersr sa pérennité, les peetiararns sciuoax ont décidé de supriempr le tuax d'appel de cotsiatoin défini dnas l'avenant n° 5 du 6 spberteme 2017 et de reniver aux tuax cruoentacts de ctoisotan mis en palce par l'accord du 5 décembre 2002.

Suivant les dotosiipnss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preatis satiraegnis n'ont pas rteneu de dostpionsniis spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvarail à l'attention des ereiepsrnts de mions de 50 salariés dès lros que le présent anavet vsie à midoefir le régime ccloeltif oaiibotlrge de prévoyance dnnot dnievot bénéficier les salariés ralenevt de la ctnoeoinvn clovetlice et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article - Préambule

Accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD en cas de réduction durable de l'activité

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent arccod s'applique aux salariés, qelule que siot la nurate de luer ctaront de travail, et aux enrtrpeieess dnnot l'activité papnilrcie relève du cmhap d'application pnsssofoeneirl et tiirtoaerrl de la cntoivonen cloectvlie nanoaltie des poonifrsess de la pohtrihpogae (IDCC 3168).

Cet arccod est alippacble aux entreprises/établissements/groupes qui n'ont pas clconu d'accord.

En l'absence d'accord d'entreprise/établissement/groupe, pornourt procéder à la dmdnaee d'homologation de l'accord tpye auprès de la Direccte.

Il est ici expressément précisé, que le présent arccod ne cmootrpe pas de disoiioptnss spécifiques puor les epeirtnrss de minos de 50 salariés, en rasion de l'objet d'intérêt général dduit accrod à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que siot l'effectif de l'entreprise considérée, a frtooiri dnas une bhrncae composée miaearinmtrojet d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les preaeaintrs sauciox de la bhcanre des prnooesfsis de la pogophrihtae se snot réunis en comiosmsin prraaitie pmerentnae de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 25 nboevmre 2020 puor isintuter le disitpiof d'activité platliere de lunoge durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 jeliult 2020 modifié les 29 sbemrepte et 30 otrcobe 2020, aifn de fiare fcae à des périodes de réduction drbaule d'activité.

En effet, le setceur des pnsooiefrss de la pigorahtpoe a été dreenmut touché par la crsie sraiantie liée à la « Covid-19 » en ssbinuast une feurtmree aadstivmivnre de ses établissements du 17 mras au 11 mai 2020 :

? la soiasn des meragais a été annulée en raosin de la frmeurete aiaainmvdrtste des eepserirtns et de l'interdiction de se réunir ;
? les pteooghprps piattorsreits ont dû cseser luer activité scolaire, maternité, etc. ;
? au demeurant, les ptaoepgrhhs « évènementiels » n'ont pas eu d'activité même après la fin du cneinfeomt au vu de l'interdiction de se réunir ;
? les vnureeds de matériels pogirhqhtueoas ont dû eux asusi fmreer luer cmceorme ;
? la réduction de la ssoain tiusriuotte a ntenlaobemt impactté les phrotgpaohs ssenanoiirs (plage, soirées, festivités, spectacles, etc.) ;
? l'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à luer puls stcirt muinmim aifn de lmetiir les cnttcoas et les échanges sur l'ensemble du territoire, en innastaut un sceond confeniemt accompagné d'une scdnoee fumtreee amiatntrivsdie des établissements, snas ceptmor aevc la période du couvre-feu.

Les epreretsnis de la pgroathohipe snot dnoc grevnemat fragilisées en treems de trésorerie et snesuibst une biasse générale et citnouve de fréquentation.

Certes, le dtioispsf etipceexonnl d'activité pletarie mis en plcae par les puivroos pcbuis pndnaet cttee csrie enceemeelolixnptt gvrae et inédite a pemirs le mteiiann des salariés paenetrnms dnas luer emploi. Des mreuses d'urgence preiss par le Grenonvmueet apcailplebs aux eresnrpties ont pmreis de les soutenir palltrneeeimt (prêts grnaitas de l'État, exonérations de caerhgs seaclais patronales, FNE-Formation).

Mais cptmoe tneu des prévisions de ronebds épidémiques puor les mois, viroe les années à venir, il est à cainrrde que l'activité des epsienrtres de la bhcnrae siot dauerbelmmt impactté aevc une rpsriee d'activité qui ne srea pas au rendez-vous puor la pnchiaroe saison.

Conscientes de ctete situation, les prietas pneatrens du présent acrocd sontaihet mleisiobr le dipisoistf d'activité pelaitre de lognue durée (APLD), dnas l'intérêt cmmoun des salariés, perennmtas et saisonniers, et des erienstpres de la branche.

Les enetisrrpes décidant de friae aictopaplin du présent acrocd dnovret établir, conformément aux diinotopiss lécales et réglementaires visées puls haut, un deuomcnt rneneapt l'ensemble des santiptilous du présent acrocd et fnixat les etemangnges spécifiques srtscoois par l'employeur en matière d'emploi et de fratomoin professionnelle. Ce demonuct drvea être déposé puor hgoolmaiton à la DRTCCEIE par vioe dématérialisée, accompagné de l'avis du comité scaoil et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les prnetearias suociax de la bachrne rondaemcmnt frtnmeeot aux entreprises, qui dnésiopst d'une représentation du personnel, de cosihir de négocier, en rsneaectpt les règles ppreops à la négociation ccolviette d'entreprise, et de counlce un accord cilictoeif spécifique puls frvlbaaoe simous à vlaotiaidn de la Direccte, solen les diioistpnoss lécales et réglementaires en vigueur.

L'évolution du cffrihe d'affaires puor la vntee matériel pthoo s'établit à ? 21,3 % en meynnoe nationale, la prat évènementielle est réduite de puls de 50 % à ? 90 % aevc des vtaoirians très iteamrtonps suianvt les activités (scolaire, mariage, pirotpghoae de gdarns rbesnmaselmets sotprfis ou atrues etc.).

Chapitre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée APLD par voie de document homologué

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent aroccd de brnhcae peremt de reuiorcr au dipoisstf d'APLD tuot en manetniant l'emploi, par la vioe d'un dnumcoet établi par l'employeur au neivau de l'entreprise ou de l'établissement, siuoms à iromanitfon et ctuoionatsln du CSE,

lorsqu'il existe.

Article 1.1 - Contenu du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le dncmouet élaboré par l'employeur puor farie apotaiicpln du présent acrocd de brcnahc dvera iednuqir les motinnes rseeiqus par le décret n° 2020-926 du 28 jluielt 2020, à saoir :

1. ? Dnotigiasc sur la sotitauin économique et les pepivrsetecs d'activité de l'entreprise

Ce diantiosgc diot peermrtte de jsufeiitr la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'entreprise aifn d'assurer sa pérennité. Ce distniaogc puet être réalisé nenoamtmt à pairtr des ionfomirntas conntuees dnas la bsaie de données économique et sioclae (BDES).

2. ? Dtae de début et durée d'application du dispositif

La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios civil au corus dquell la dmednae d'homologation a été tmisnsrae à l'autorité administrative.

En apcloiatpin du présent accord, la durée d'application de l'APLD est fixéeà *coeptmr du juor de la stnruagie de l'accord*(1) dnas la limtie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs. Le bénéfice du dtopsisiif puet être accordé par périodes de 6 mios renouvelables, dnas le rcsepet des liitems ci-dessus indiquées.

3. ? Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le domuenct élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés alquueux s'applique le dispitisoif d'APLD.

Tout salarié lié par un crnaott de taavirl à l'entreprise est éligible au dispositif, qlleue que siot la nutrae de son canotr (CDI, CDD, saisonniers, cnotrat d'apprentissage, carnott de professionnalisation) ou la durée ou l'organisation de tavairl (temps plein, tpems partiel, mltiyouadn du tmpes de travail, cnotevnoin de friaoft ?).

Le dotiispsif d'APLD ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dioisipstf d'activité pliltaree prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

En revanche, un eolyepmur anyat ruoces au dotsiisipf d'APLD puor une ptirae de ses salariés puet cmmmtenioocant rcuerior au diosspiitf d'activité pretialle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tviaarl puor d'autres salariés, à l'exclusion du mtoif lié à la cjutrcoonne économique.

Enfin, le diitipossf d'APLD ne puet être individualisé. Il puet s'appliquer sur un gpruoe identifié de salariés affectés à une même tâche au sien de l'entreprise ou d'un seircve ou d'une unité de travail.

En tuot état de cause, l'activité et les ofbecijts des salariés, qu'ils seonit placés ou non en APLD, senrot adaptés puor teinr cmtope des conséquences du reoucrs à ce dispositif.

4. ? Réduction mxmilaae de l'horaire de tvriaal en deçà de la durée légale

En apapolticin du présent accord, la réduction mixmlaae de l'horaire de tvarial est albpilacpe à chauqe salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale. Ctete réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, tllee que prévue dnas le dmuocent unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du trvaial puet prnedre la forme d'une réduction haoadedbirme d'activité ou criodnue à une susseonipn tmioerrpae d'activité.

La durée mimlaxae visée à l'alinéa 1er ci-dessus puet être dépassée sur décision aيتدtransimive dnas des cas enpcxnileotes résultant de la stiotuain particulière de l'entreprise à jifseur dnas le ducmonet unilatéral de l'employeur et dnas la lmitie de 50 % de la durée légale.

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail, cette réduction s'appliquant sur la durée d'application du dispositif.

5. ? Modalités des salariés

Le décret élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute moyenne d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée contractuelle du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prévue en matière pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le décret élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de limiter l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité virale au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe. (2)

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Il est également rappelé que les salariés pourront bénéficier de congés payés ou RTT éventuels sur des périodes d'activité partielle afin d'éviter toute perte de rémunération.

6. ? Modalités en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements pris sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements pour motifs économiques) de la totalité des salariés de l'entreprise durant l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2 ci-dessus, et durant les 3 mois suivant la fin de l'application.

Les entreprises s'interdisent le recours à des licenciements économiques.

En outre, les entreprises du présent accord interviennent les entreprises à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps consacré aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.

À ce titre, les entreprises s'efforcent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences ou les qualifications des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en soutien de travail) sont concernées, notamment toutes les actions de formation ou de qualification des salariés de l'expérience professionnelle dans :

- ? le plan de développement des compétences, mis en œuvre dans l'emploi et appliqué à l'emploi ;
- ? CPF.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF.

Les entreprises s'efforcent de bénéficier également des possibilités de mobiliser les ressources des opérateurs de compétences (OPCO) pour déterminer les actions de formation à mener, et pour financer des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre du montage du FNE-Formation.

7. ? Modalités engagements

A. ? Modalités proportionnées des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises s'efforcent de bénéficier des compétences des dirigeants à l'effort de solidarité dans le secteur et en alignant un principe de modération salariale aux dirigeants.

B. ? Modalités à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des salariés qui sont en activité partielle.

8. ? Modalités du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature du présent accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concerné :

- ? l'acquisition des congés payés ;
- ? l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur à leur date ;
- ? l'ouverture éventuelle du droit au chômage ;
- ? pas d'impacts sur les primes (dont les primes de fin d'année) lorsqu'elles existent.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la part patronale et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnée à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salariés à partir de la date de mise en œuvre du dispositif d'APLD n'avaient pas été placés dans le dispositif d'APLD.

9. ? Modalités d'information

L'application du décret fait l'objet d'une information tous les 3 mois au comité social et économique, les élus et mandatés sont informés lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute décision de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPNPI afin d'informer les organisations syndicales représentatives de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, au moins 7 jours avant leur application, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

(1) Les termes « à compter du jour de la signature de l'accord » de l'alinéa 2 du 2 de l'article 1-1 du chapitre I sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Le cinquième alinéa du 5 relatif à l'indemnisation des salariés de l'article 1-1 du chapitre I est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervenne au terme de la période de référence si nécessaire, en application des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le donneuct élaboré par l'employeur est tarinmss à l'autorité atdvimtrisaie compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son htolgoomaoin dnas les cdnionitos prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jelilut 2020, la décision d'homologation vuat aootiiaurtsn de reiocruc à l'APDL puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bialn mentionné au pphraagae 9 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a leiu à procédure d'homologation en cas de ruitodcneocn du douemcnt lursoqe la durée puor lulaleqe il a été itieenliamt cloncu airrve à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du dumoenct loursqe l'employeur easginve d'en miedoiifr le contenu. Dnas tuos les cas, le CSE, lorsqu'il existe, diot être préalablement informé et consulté. Le CSE, les élus et mandatés snot également informés de la décision d'homologation erspxee ou ipimilcte de l'autorité adimrtiistanve par l'employeur.

En cas de ruefs d'homologation du dnucoemt par l'autorité administrative, l'employeur puert rrrpedene son porjet de duenmocht et présenter une nllvueoe dadmene modifiée, après aiovrr informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés snot informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les luix de tiaavr l ou par tuot meoyn pnmrtetreat de conférer dtae ceintrae à ctete information.

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent aroccd etnrrea en viuegur dès la santigure de l'accord

Adhésion par lettre du 14 février 2022 de l'UNSA FCS à la convention collective nationale du 13 février 2013, à l'ensemble de ses avenants et textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

En vigueur en date du 4 mars 2022

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnegolat Ceedx à la dritieocn générale du travail, dépôt des adrcros collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Monsieur le directeur,

par les oaiigastonnrs syndicales. Il est cnolcu puor une durée déterminée de 24 mios robenlurveae par avenant, dtae à laqlleue il csreesa de reoievcr application. Les pnetraeiars soacuix s'engagent à faire un blain après 1 an d'application de l'accord.

(1) Actrile eclxu de l'extension cmome étant ctaoirre aux dioioistnps de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rtvileae à divreess doniispsiois liées à la crise sanitaire. (Arrêté du 2 jelilut 2021 - art. 1)

Article 2.2 - Extension du présent accord. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent acrocd est simous à la procédure d'extension seoln les dnsopitsoiis légales en veginui à ce jour.

Il prorua être révisé ou dénoncé de pilen droit conformément aux cniotiods légales en vigueur.

Article 2.3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent accrod frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dnsiooitpsps législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 - Suivi par la CPPNI de la branche des professions de la photographie
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les mebrmes de la CPNPI examineront, caqhue année, l'application du présent acrocd dnas la bchnrae des posreifosns de la phhaigotpore sur la bsaee nmmmeotat des bilans adressés par les eetnisprres tles que prévus à l'article 1.1 pgrrahae 9 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Les eetnsrpreis asedornesrt à la CPPNI ciope de luer aorccd ALPD ou dnuomcet unilatéral, asini que les éléments rlaetfis aux dneemdas de renouvellement.

Par ctete lettre, la fédération des ccrmeomes et secivres UNSA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la cvoneonitn ccoevitlle des prnossoiefs de la pgoriphaohte du 13 février 2013 (IDCC 3168), étendue par arrêté du 21 juielt 2015 (JO du 28 jeulilt 2015). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses teetxs attachés (accords, ananvtes et touets les annexes), aux tteexs et atneavns rtfaeils aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association pitairre des preaeartns des pionoesfrss de la phoapgitohre puor l'aide à la négociation (A4PAN), à l'accord de bcrnhae du 12 jiun 2007 riealtf au développement du duioglae scaoil dnas la bnahre des psforeinoss de la pgiapiohrthe et ses anavtnes successifs.

Nous vuos jognions ciope des noftoniicaitis que nuos ardoessns parallèlement à l'ensemble des oniiianstgoars silecandys et d'employeurs, siiraatgns et représentatives dnas le cahmp de cette convention. Nous vuos pronis de croire, Musnoeir le directeur, en l'assurance de nrtoe ruceueustspe considération.

La secrétaire générale.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005

Signataires	
Patrons signataires	Geurpnoemt noatainl de la pgthpoioahre poiefslnselnroe ; Fédération du négoce phtoo ; Geemnpourt des errpitenses de la pigaorphhtoe rapide.
Syndicats signataires	Fédération des srieecvs CDFT ;

Le présent aavnent a puor ojbet de roiaervsler les saielars mmiina cnovnnlneioets des salariés dnas les eerpreisnts rnvelaet de la CCN des pinooresfss de la photographie.

Atclire 1er
Sraealis mimnia mensuels

Les seialars miinma ctlvnenneonios tles que prévus à l'article 26 de la CCN des psfnrsioeos de la phhoogtrpiaie snot modifiés de la façon suinvtae aevc efeit rétroactif au 1er jeluilt 2005.

EMPLOYE	SAALRIE (en euros)	MAITRISE	SRLIAAE (en euros)	CDERAS	SAARLEIS (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				

Ntoe : la bsaee est la durée légale du travail, snot 151,67 heures.
Aclrite 2 Prime d'ancienneté

Les ptrieas seiairgntas feinx la vaelur du pniot PA svrneat au cualcl de la pimre d'ancienneté à 2/3 de la veaulr du pniot fixée à 7,51 snot 5 puor tuos les coefficients. Ntoe : La prime d'ancienneté est établie au portraa du tpmes de tvriaal puor les salariés à temps partiel. Artlice 3 Cdeialarlnr 2006

Il est cevnnou que les prenataiers socuiax se réuniront au début du 2e tertimse 2006 aifn d'examiner la sotiuiatn des saliraes

minima mnleeuss au vu du raopprt de bhanrce et de l'évolution du coût de la vie. Aitlrce 4 Entrée en vigueur

Les dnipptossoiis du présent aanvnet etnonrret en vigueur, puor l'ensemble des eetipersrns de la branche, le 1er juor du mios civil siuvnat la pcaoilbutin de l'arrêté d'extension du présent aaenvnt au Jnroual officiel.

Le présent aennavt eetrna en veguuir à l'issue du délai prévu par l'article L.132-2-2 du cdoe du tvarial puor l'exercice par les otsinagiarnos sdecniylas représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fiat à Paris, le 17 nbovmree 2005.

Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires

Article 1 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT.

Les sarilaes minmia cnoeelonitvns tles que prévus à l'article 26 de la cniotevnn cteoviclle nioltaane des psrseofoins de la pipghrhtooae snot modifiés de la façon suivante, aevc eefft rétroactif au 1er jeluilt 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 bsaee est la durée légale du travail, snot 151, 67 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Les praties sniraiategs fxinet la velaur du ponit PA sarvent au calcul de la prmie d'ancienneté à 2/3 de la vauelr du point fixée à 7,80 ?, siot 5,20 ? puor tuos les coefficients.

Ntoe : la prime d'ancienneté est établie au paotra du tmeps de triaval puor les salariés à tmeps partiel.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des sviceres CFDT.

etrne en vuguier le permeir juor du mios cviil suinavt la pbuoltician de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Le présent aanevnt a puor oebjt de rarsevileor les searalis mnniia cnoinvotentels des salariés dnas les enrirtsreeps reanvlt de la covintenen cltvloiece nialtaone des pfniseros de la photographie.

Article 1 - Salaires minima mensuels

ertne en vuiger le peimerr juor du mios cviil siuvnat la ptuailocbn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les saiarels minima cotneovelnnnis tles que prévus à l'article 26 de la coovitenenn ceovctllie ninaaolte des prinssfooes de la ppgihortaohe snot modifiés de la façon stviunae aevc efeit 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

Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des severics CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Le présent aannevt a puor objet de feixr la rémunération

(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				

Les dsoiisnopts du présent annavet eoetrnrt en vigueur, puor l'ensemble des eenepritsrs de la branche, le peimerr juor du mios cviil svnaut la pctailoubn de l'arrêté d'extension du présent annaet au Jnuarol officiel.

Le présent aanevnt ernerta en viuuger à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du trvaial puor l'exercice par les oraiogtinass seadilncys représentatives des salariés du dorit d'opposition.

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

Article 2 - Prime d'ancienneté

etrne en veuguir le peimerr juor du mios civil svuaint la pcalutiolbn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les pritaes srigeintaas feinxt la vualr du pniot PA srneavt au cluact de la prime d'ancienneté à 2/3 de la vulaer du pnoit fixée à 7,87 ?, siot 5,25 ? puor tuos les coefficients.

N.B. ? La prmie d'ancienneté est établie au prrtoaa du tmeps de taivarl puor les salariés à temps partiel.

Article 3 - Entrée en vigueur

entre en vuuegir le peemirr juor du mios cviil snviuat la pclouaibtn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les dioinpsiotss du présent annavet enneotrtrt en vigueur, puor l'ensemble des eeeisptnrrs de la branche, le peimerr juor du mios cviil sauvint la pucotialbin de l'arrêté d'extension du présent anevnat au Junaorl officiel.

Le présent aevnnat eernta en veiguur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du taavril puor l'exercice par les oasrangiiionts seyidlnas représentatives des salariés du droit d'opposition.

mnullsee btur au-dessous de lauellqe auucn salarié employé sur la bsae de la durée légale ne prruoa être rémunéré dnas les erseipnters rlvaent de la coneitvncelitolve ninlatoae des pnsrifoseos de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les srlieas miinma cevnlnntionoes iuss de la novlelue gllire de cliissciaaton du 9 décembre 2009 snot les suivants.

N.B. ? La bsae est la durée légale du tviaral snot 151,67 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les prtaiés sagentiars fxniet la vluar du piont PA sevrant au ccalul de la pimre d'ancienneté à 5,39 ? puor tuos les coefficients.

N.B. ? La prmie d'ancienneté est établie au ptraroa du tpems de tviraal puor les salariés à temps partiel.

Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent aavnnet a puor oejbt de fxier la rémunération

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 bsae est la durée légale du travail, snot 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les diosostinpis du présent aneanvt ernetornt en vigueur, puor l'ensemble des etrnreepis de la branche, le peremir juor du mios civil surniat la pitaboulcin de l'arrêté d'extension du présent anvaent au Jronual officiel.

Le présent aanevt erertna en vgeuuir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du taviaral puor l'exercice par les

Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent anevnat a puor objet de fxier la rémunération mnuellsee brute au-dessous de lqaellue acun salarié employé sur la bsae de la durée légale ne porra être rémunéré dnas les ernerepsits ralenevt de la coienvtonn clitvlceoe nloatniae des psersfoonis de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les seearlis mmniia cntnoneoniels isuss de la nvlveuoie gillre de

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les dtiniosiosps du présent anevnat enternnot en vigueur, puor l'ensemble des ernrseipets de la branche, le prmeier juor du mios ciivl savunit la putobcilain de l'arrêté d'extension du présent anavent au Jnoarul officiel.

Le présent anevnat eertna en viugeur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du travail puor l'exercice par les oisontairagns sycnialeds représentatives des salariés du dorit d'opposition.

melueslne brute au-dessous de luqalele aucun salarié employé sur la bsae de la durée légale ne prroua être rémunéré dnas les eptersriens reelanvt de la coitneovnn cevllitcoe nnoiatiale des psefroiouss de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les saileras miimna cionvnelneonts iusss de la novulele gllrie de claoiafctssiin du 9 décembre 2009 snot les saiantvts :

(En euros.)

oogaintaisnrs slyidcneas représentatives des salariés du driot d'opposition.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les parties sageiirants cinnoeennt d'ouvrir des négociations, dès lros qu'un slriaae de la gillre sierat d'un mntonat égal ou inférieure au Smic. Ctete réunion arua leiu dnas le mios qui siut ctete anouamgeitn ou, à défaut, dnas les miellreus délais si cette attineuomgn a leiu pndnaet les congés d'été.

coitsfscialain du 2 avirl 2014 snot les sutvinas :

(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
Maîtrise	210	1 725
	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.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Les dispositions du présent avenant entrent 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.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

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 professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

Les dispositions du présent avenant entrent 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.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

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

Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	CFE-CGC UNSA FS CDFT

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

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 professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

Les dispositions du présent avenant entrent 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 entrent 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 au Journal officiel.

Le présent avenant entera 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.

Maîtrise	165	1 485
	175	1 503
	185	1 525
	195	1 615
	205	1 652
	210	1 739
	220	1 817
	230	1 901
	250	2 071
	270	2 170
Cadre	275	2 275
	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.

Article 2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent 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.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les dispositions du présent avenant entrent 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 entrent 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 au Journal officiel.

Le présent avenant entera 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.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

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.

Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les dotnoispiss du présent avenant ereonrtnt en vigueur, pour l'ensemble des eirtereprns adhérentes aux ooninsgrtias ou gonuretmepps signataires, le pmereir juor du mios ciivl siunavt la dtae de sigutarne du présent avenant.

Les dtosipsoniis du présent aavnnt enortrent en vigueur, pour l'ensemble des erpeitesnrs de la bhacnre non adhérentes aux osgirantainos ou gnruetemops signataires, le piemrer juor du mios civil siuvant la piubcloaitn de l'arrêté d'extension du présent aneanvt au Jnoural officiel.

Le présent aavnnt enrerta en viguer à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tiaarvl pour l'exercice par les ogntaiinsoars sadiyclens représentatives des salariés du diort d'opposition.

Le présent aevannt a pour oebjt de fxeir la rémunération mslenelue brtue en desuoss de leulqale auucn salarié employé sur la base de la durée légale ne purora être rémunéré dnas les enrtesrieps rneavet de la cetvnonoin cevloictle ntinaaloe des pesioionrsfs de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les sreailas mimina coetvionennnls isuss de la nlvuolee glilre de citislsiafaon du 11 airvl 2018 snot les suiaavts :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires	Proposition
Employé	150	1 481	1 503
	155	1 490	1 512
	165	1 500	1 523
	175	1 519	1 542
	185	1 541	1 564
	195	1 632	1 656
	205	1 669	1 694
	210	1 757	1 783
Maîtrise	220	1 836	1 864
	230	1 921	1 950
	250	2 092	2 123
	270	2 192	2 225
	275	2 298	2 332
Cadre	320	2 722	2 763
	350	2 886	2 929
	370	3 095	3 141
	410	3 453	3 505
	450	3 773	3 830

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les disniopstois du présent aavnnt enrntoert en vigueur, pour l'ensemble des enetspersis adhérentes aux oartgsininoas ou

gmetpuneros signataires, le 1er mras 2018.

Les dtisnoipsois du présent aavnnt enotrnt en vigueur, pour l'ensemble des esnpeiretrs de la bcranhe non adhérentes aux oiitnanros gas ou gtpmneuoos signataires, le 1er mras 2018.

Le présent anaevnt enrerta en vuuiogr à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du taiavr l pour l'exercice par les onnsrigitoaas sielnaydcs représentatives des salariés du dorit d'opposition.

Avenant du 20 mars 2019 relatif aux

salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

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 professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 20 mars 2019 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires
Employé	150	1 526
	155	1 535
	165	1 545
	175	1 565
	185	1 588
	195	1 681

Avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

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 professionnels de la photographie. (1)

(1) Compte tenu du nouvel accord de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les situations concernées de branche visent une rémunération mensuelle brute (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 10 février 2021 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires
-----------	-------------	----------

Maîtrise	205	1 719
	210	1 810
	220	1 891
	230	1 979
	250	2 155
	270	2 258
Cadre	275	2 367
	320	2 804
	350	2 973
	370	3 189
	410	3 557
	450	3 887

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Le présent avenant entre 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.

Employé	150	1 555
	155	1 572
	165	1 584
	175	1 604
	185	1 627
	195	1 697
	205	1 736
	210	1 828
Maîtrise	220	1 910
	230	1 999
	250	2 176
	270	2 280
	275	2 390
Cadre	320	2 818
	350	2 990
	370	3 205
	410	3 575
	450	3 906

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2021.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2021. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et au principe de non rétroactivité des actes réglementaires.

(Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires cennoevnt que le contenu du présent avenant ne

Avenant du 25 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2021

Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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 de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salaires minima ci-dessous sont issus de la nomenclature grile de classification du 31 janvier 2022 sous les intitulés :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 622
	155	1 639
	165	1 651
	175	1 662
	185	1 676
	195	1 748
	205	1 788
	210	1 883

justifie pas de prévoir les spécificités aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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.

Signataires		
Patrons signataires		FNP,
Syndicats signataires	220	UNSA spectacle,
Maîtrise	230	2 059
	250	2 242
	270	2 349
	275	2 462
Cadre	320	2 903
	350	3 080
	370	3 302
	410	3 683
	450	4 024

La base est la durée légale de travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations syndicales signataires, le 1er février 2022.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations syndicales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les spécificités aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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.

TEXTES PARUS AU JORF

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)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

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)

JORF n°0038 du 14 février 2019

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 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.

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)

JORF n°0163 du 16 juillet 2019

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 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.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

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 stipulations de :

- l'avenant n° 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif à la portabilité des garanties.

Les termes « le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant » et « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » de l'article 2 sont exclus de l'extension sur le fondement de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des garanties.

- l'avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0155 du 6 juillet 2021

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 stipulations de l'accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 2-1 du chapitre II et les termes : « à compter du jour de la signature de l'accord » de l'alinéa 2 du 2 de l'article 1-1 du chapitre I sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire. Le cinquième alinéa du 5 relatif à l'indemnisation des salariés de l'article 1-1 du chapitre I est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire, en application des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21,

Arrêté du 14 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

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 stipulations de l'avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération mensuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Le 2e alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et au principe de non rétroactivité des actes

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.