

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3168

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 15 février 2024 relatif aux salaires minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000027961162

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027961162

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:35

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•

Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•

Avenant salaires en vigueur •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance •

Article 15	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article 16	•
Article 8 bis	•
Article	•
Article 5 bis	•
Article 7 bis	•
Article 12	•
Article 9	•
Article 4	•
Article 7	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 10	•
Article 13	•
Article 8	•
Article 2	•
Article 6	•
Article 11	•
Article 14	•

Avenant : Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle •

- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •

Avenant : Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance •

- Article 1er •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article 4 •
- Article 5 •
- Article •

Avenant : Avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance •

- Article 1er •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article •

Avenant : Accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) •

- Article 1er •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article 4 •
- Article 4.1 •
- Article 4.2 •
- Article 5 •
- Article 6 •
- Article 7 •
- Article 8 •
- Article 9 •
- Article 9.1 •
- Article 9.2 •
- Article 9.3 •
- Article 10 •
- Article 11 •
- Article 12 •
- Article 13 •

Article 14	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promo

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 11 mars 2024 à l'accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications des salariés

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 14

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

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

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

- une pièce d'identité ou, pour l'étranger assujéti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus aux [articles L. 5221-2 et R. 5221-1 et suivants du code du travail](#) ;
 - l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
 - sa carte de sécurité sociale ;
 - pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.
- Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

ART. 15

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 agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais à titre exceptionnel les parties pourront convenir d'une période d'essai supplémentaire de :

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

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

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 stipulant 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, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier verse au salarié une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

ART.
16

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

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

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

ART.
17

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

- le poste occupé ;
- la qualification et la classification professionnelles ;
- une information portant sur le nom de cette convention collective et, le cas échéant, celle de l'entreprise ;
- la durée de travail ;
- la rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- une information portant sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.

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

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

ART.
18

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

- du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vue liées aux événements familiaux ;
- du 1er septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vue de la photographie scolaire.

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

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

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

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

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

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

ART.
19

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

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

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

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

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

ART.
20

Le paiement de tous les frais préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la charge de l'employeur. Les voyages par voiture personnelle, qui au terme de la présente convention sont à la charge de l'entreprise, seront indemnisés suivant le barème généralement admis par le ministère des finances dans la limite de 7 CV au plus.

ART.
21

Les parties signataires constatent l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés mais conscientes de la diversité des situations et des difficultés d'application, expriment leur volonté par la présente convention de définir un nombre d'éléments favorisant sa mise en œuvre.

La mobilité à titre individuel s'entend comme la mutation du fait de l'employeur, d'un établissement à un autre situé en France métropolitaine, appartenant à la même entreprise et entraînant le changement de résidence du salarié.

Cette mobilité constitue dans un certain nombre de cas soit un développement de carrière, soit un élément de maintien de l'emploi dans le cadre de restructuration ou de transfert d'activité.

Si la nature du ou des postes à pourvoir le permet, il sera fait appel en priorité aux volontaires remplissant les conditions requises.

Dans tous les cas, l'employeur tiendra compte du contexte familial des salariés à l'occasion de leur mutation et notamment des situations particulières des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessitant par les besoins du service.

Pour tout déménagement, il sera soumis au préalable et pour accord un devis à l'employeur.

Le salarié postulant aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit).

Le salarié recevra une attestation préalable de la part de son employeur, précisant la nature et le montant de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au montant de la prime versée par la caisse d'allocations familiales, la caisse d'allocations familiales versera la différence au salarié.

D'autre part, en cas de demande de l'employeur de changement de lieu de travail impliquant un changement de résidence, un délai de réflexion de 30 jours est prévu pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais, préalablement déterminés, seront à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une mutation est envisagée, il est procédé à une information préalable dans le cadre d'un entretien portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la rémunération, la qualification.

En dehors des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de proposer un poste de même niveau.

Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite dans les meilleurs délais. Le salarié pourra visiter les locaux de travail.

A cette occasion, une information sera donnée sur l'environnement, notamment les écoles, les transports et le logement.

Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

Les clauses des alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

Dans les cas de changement de lieu de travail sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du salarié ne pourront être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, verrait son contrat de travail résilié pour cause de force majeure, de licenciement économique ou de départ à la retraite, dans un délai de 6 mois, ou de 12 mois pour les salariés ayant des personnes à charge, à compter de sa date de changement d'affectation, aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu dans la limite d'une distance équivalente. Le remboursement porte sur les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) ainsi que les frais de déménagement.

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit), seraient à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article précédent intitulé « Indemnités de déplacement », dans le délai de 6 mois à compter de sa date de changement d'affectation.

ART.
22

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

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.
2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de la situation, l'intéressé disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

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

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

ART. 23 On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé au sein de l'entreprise y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée, si une embauche en contrat à durée indéterminée est proposée dans les 30 jours qui suivent la fin de ces contrats temporaires ou de ces contrats à durée déterminée ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de 3 ans ;
- les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les suspensions pour congés de maternité et congés d'adoption ;
- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :
 - congés à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100 % ;
 - congés à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50 % ;
- les suspensions pour congés de formation ;
- lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : démission pour élever un enfant ([art. L. 1225-67 du code du travail](#)). En cas de réembauche dans l'année qui suit la rupture de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ, sera maintenue.

ART. 24 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.

ART. 25 Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux [dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail](#) et aux dispositions de l'accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les professions de la photographie. Conformément aux [articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail](#), les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

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

ART. 26 Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

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

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

- des majorations relatives à la durée du travail ;
- de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- des gratifications exceptionnelles ;
- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- de la prime annuelle de 13e mois, s'il y a lieu ;
- de la prime de participation, s'il y a lieu.

Conformément à l'[article L. 3312-4 du code du travail](#), les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

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

ART.
27

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

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

1. Les nom, prénoms et adresse du salarié ;
2. Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF ;
3. La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
4. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
5. Le nom, l'emploi et la position dans la classification conventionnelle du salarié ;
6. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures faisant l'objet d'une majoration, et le taux horaire ;
7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
8. Le montant de la rémunération brute ;
9. Le montant de la contribution sociale généralisée, de la CSG déductible et de la contribution de remboursement de la dette sociale ;
10. La nature et le montant des cotisations salariales ;
11. La nature et le montant des cotisations patronales ;
12. Eventuellement, la nature et le montant des autres déductions ;
13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumis aux cotisations ;
14. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
15. La date du paiement ;
16. Les dates et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
17. Le montant soumis à imposition ;
18. En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

ART.
28

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

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

ART.
29

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

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

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

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

Conformément à l'[article L. 2141-1 du code du travail](#), les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

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

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

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

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre VI du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. [\(1\)](#)

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

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

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

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Autorisations d'absences rémunérées

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

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail. (1)

Les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise et du maintien de leur salaire par l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative *au plan national* (2) sera représentée au maximum par trois salariés d'entreprise, en plus du permanent syndical.

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

- transport : tarif SNCF seconde classe (avec éventuel supplément) ;
- repas : 6 fois le minimum garanti ;
- hôtel : 25 fois le minimum garanti.

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

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

Autorisations d'absences non rémunérées

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

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

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

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

Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
11

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

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

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

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

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

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

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

ART.
12

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

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

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

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. ⁽¹⁾

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

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

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

ART.
13

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

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

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

ART.
1er

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

ART.
2

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

Activités photographiques : 74.20Z

Cette sous-classe comprend :

- la production photographique réalisée à titre commercial ou privé :
- photographies d'identité, photographies de classe, de mariage, etc. ;
- photographies publicitaires, d'édition, de mode, à des fins immobilières ou touristiques ;
- photographie aérienne ;
- réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions, etc. ;
- le traitement des films :
- développement, tirage et agrandissement de photos ou de films réalisés par les clients ;
- laboratoires de développement et tirage de photos et de films ;
- boutiques photos avec développement en une heure ;
- montage de diapositives ;
- copie, restauration et retouche de photographies ;
- activités de photojournalistes indépendants.

Cette sous-classe comprend aussi :

- le micro filmage de documents.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- le traitement des films relevant de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;
- l'information cartographique et spatiale (cf. 71.12B) ;
- l'exploitation de cabines fonctionnant en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La convention collective des professions de la photographie a pour vocation de s'appliquer à tous les métiers de la photographie, quel que soit le support utilisé à l'occasion du tirage, du développement et plus généralement de la transposition des photographies sur différents supports. Les nouveaux procédés et supports de transposition de l'image s'inscrivent dans l'évolution de notre profession et entrent pleinement dans le champ d'application de la convention collective qui tient compte des évolutions technologiques qui ont eu un impact sur les procédés de développement et de tirage des photographies. Ces tirages sont transposés sur de multiples supports en fonction des attentes de la clientèle (papier classique ou papier photo, pouvant être reliés sous forme d'albums ou de livres photo, agrandissements, clefs USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres commerces de détail spécialisés divers : 47.78C

Cette sous-classe comprend :

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

ART.
3

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

ART.
4

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, selon les [dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#) selon les cas. La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification. En cas de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de cette convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 21 juillet 2015, art. 4^{er}).

ART.
5

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

ART.
6

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

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

ART.

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

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

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

ART.

Annexe

Tableau prime d'ancienneté

(En pourcentage.)

Ancienneté dans le contrat	Montant prime d'ancienneté = % × salaire 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

ART.
61

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

ART.
62

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

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

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

ART.
49

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

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise) ;
- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;
- les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

ART.
50

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

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

ART.
51

La période d'essai prévue à l'article 15 des clauses 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 renouvellement doit faire 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 stipulant 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, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

ART.
52

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

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

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

ART.
53

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement. Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

ART.
54

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

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

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

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

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

ART.
55

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.

ART.
56

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.

ART.
57

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les membres du personnel d'encadrement. Le préavis part de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception. Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures. Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération en cas de licenciement seront fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement. D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

ART.
58

Une indemnité de départ à la retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 41 des clauses générales. Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20 de mois par année de présence.

ART.
59

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une contrepartie financière et doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

ART.
46

Conformément à l'[article L. 3141-3 du code du travail](#), le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables par an. Etant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation. L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du 1/10, soit la règle dite du maintien de salaire. L'allocation dont bénéficient les travailleurs à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de leur rémunération. Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ai reçue l'agrément du salarié. En cas de fractionnement des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

ART.
47

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

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 5 jours ;
- congé de naissance : 3 jours de paternité + 11 jours pour chaque naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours ;
- décès des grands-parents : 1 jour.

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

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

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

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

La durée du congé peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

En accord avec l'employeur, le salarié pourra décider d'imputer sur ces congés payés restants la durée des congés pour enfant malade.

ART.
48

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition et durée du contrat à temps partiel

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

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

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure. [\(1\)](#)

L'employeur aura préalablement informé le salarié et recueilli par un écrit, autre que le contrat de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures hebdomadaires.

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

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

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

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

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

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

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Recours aux heures complémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Intégration de l'horaire réel

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

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

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

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

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 maximale de 2 heures. Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

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

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

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

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

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

Garanties individuelles

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

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

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

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

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

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

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

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

Garanties collectives

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

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

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

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

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. [\(3\)](#)

Conformément à l'[article L. 2323-51 du code du travail](#), chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
44

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

ART.
45

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1er Mai. Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou 3 jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L. 3121-22.

ART.
37

Le contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve d'un préavis dont la durée sera fixée comme suit :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde :

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera confirmée obligatoirement par une lettre recommandée avec avis de réception donnant le motif de licenciement.

En application de l'[article L. 1232-2 du code du travail](#), cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur les listes prévues à l'[article L. 1232-4 du code du travail](#).

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié sera notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit devra mentionner la date précise du début du préavis.

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

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Les délais s'entendent à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre partie dans la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis sera à sa demande dispensé de l'exécution de son préavis restant à courir. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée et aucune indemnité ne sera due à l'employeur pour la période correspondante au préavis non effectué. L'employeur sera ainsi dispensé de verser l'indemnité de préavis correspondante.

**ART.
38**

Conformément à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#), les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, au sens de l'article 23 de la présente convention, ont droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement calculée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à : [\(1\)](#)

- 20 % de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 5 années ;
- plus 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ;
- au-delà de 10 ans, plus 2/15 de mois de salaire pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse, celui des 3 derniers mois. [\(2\)](#)

Dans le cas de licenciement pour motif économique :

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à 1 mois de salaire 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).

**ART.
39**

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

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

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

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle. [\(1\)](#)

A compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

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

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

**ART.
40**

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

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

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

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

L'employeur appliquera les dispositions légales en vigueur lors de la mise à la retraite d'un salarié.

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 38. [\(3\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

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

ART.
41

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

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

- les nom, prénom et adresse du salarié ;
- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code NAF et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise ;
- la date d'entrée ;
- la date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées ;
- l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

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

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

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

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

ART.
35

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
36**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
30**

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.

**ART.
31**

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

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à 5 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

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

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

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

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

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

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

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

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

Embauche des travailleurs handicapés

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

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

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits collectifs

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

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

b) Rémunération

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

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

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

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation compensatrice de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

Conditions de travail

a) Aménagement des postes de travail

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

b) Aménagement des conditions de travail

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

c) Aides financières

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

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou de plusieurs travailleurs handicapés ;
- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;
- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

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

Inaptitude au poste de travail

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

Reclassement du salarié

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

Préavis

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

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

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

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

Formation professionnelle

a) Droit à la formation

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

b) Formation en alternance

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

c) Contrat de rééducation en entreprise

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

d) Contrat d'apprentissage

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

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

e) Insertion professionnelle

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

Rôle des représentants du personnel

a) Consultation des instances représentatives

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

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

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

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

- sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;
- sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé ;
- sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;
- sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

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

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

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

b) Aides financières

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

Bilan

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

(1) Termes : « déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière » exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 5212-2 à L. 5212-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 5213-7 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

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

ART. 33

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

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

ART. 34

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

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, avant 17 ans ;
- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans ;
- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 15 février 2024 relatif aux salaires minima

ART.

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 professions de la photographie.

ART.
1er

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 15 février 2024 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 767
	155	1 803
	165	1 823
	175	1 845
	185	1 865
	195	1 944
	205	2 022
	210	2 125
Maîtrise	220	2 228
	230	2 326
	250	2 521
	270	2 636
	275	2 752
Cadre	320	3 035
	350	3 363
	370	3 605
	410	4 021
	450	4 393

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 150 de la grille visée dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

ART.
2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2024.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
3

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 stipulations spécifiques 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.

SECTION 3

Avenant : Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
15

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

1. Garantie décès

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

- personnel non cadre : 150 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- personnel cadre : 300 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Accident :

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

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

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

Double effet :

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

2. Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

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

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

3. Dévolution du capital décès

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

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

- au conjoint non séparé de droit ;
- à défaut, au partenaire de Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire et permanent ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
- aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents survivants ;

– à défaut, à ses grands-parents survivants ;

– à défaut, à ses frères et sœurs ;

– à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

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

Protocole d'accord technique

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

Article 1^{er}

Fonctionnement du comité paritaire de surveillance

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

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

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

Article 2

Modalités d'établissement des comptes annuels

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

- un compte de résultats dont le fonctionnement est décrit ci-après ;
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations ;
- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultats :

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

Garanties assurées par l'AG2R Prévoyance

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

- si le solde de l'année est positif, 85 % de son montant sont affectés à la réserve de stabilité ;
- si le solde de l'année est négatif, le montant correspondant est prélevé sur la réserve de stabilité. Si le solde de la réserve de stabilité est insuffisant, un report du solde négatif est affecté aux comptes de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

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

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

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

Base technique pour le calcul des provisions :

Arrêt de travail. Incapacité/Invalidité :

- table du 1^{er} janvier 1997 : BCAC nouveau barème ;
- taux technique calcul de rente : 3,5 % dans la limite fixée par l'arrêté de mars 1996.

Garanties assurées par l'OCIRP

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

Base technique pour le calcul des provisions :

Rente éducation :

- table de mortalité : tables prospectives ;
- taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales ;
- âge terme pris en compte : 24 ans.

Rente de conjoint :

- table de mortalité : tables prospectives ;
- taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales.

Article 3

Formation des membres du comité paritaire de surveillance

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

Article 4

Frais de fonctionnement

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

- déplacement SNCF : 50 % du cumul tarif 1re classe + tarif 2^e classe ;
- hébergement : 50 Euros par nuitée ;
- repas : 25 Euros par repas.

Fait à Paris, le 10 décembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

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

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

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

ART.

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

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

ART.

16

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

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

- article 3 " Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie " ;
- article 4 " Garantie rente éducation " ;
- article 5 " Garantie rente de conjoint " ;
- article 6 " Garantie incapacité de travail " ;
- article 7 " Garantie invalidité " ;
- article 7 bis " Actes de prévention ".

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

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

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant. [\(1\)](#)

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 exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

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

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

4. Durée et limites de la portabilité

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

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

Le maintien de 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 derniers contrats 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 participant reprend un autre emploi ;
- il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

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

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) 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 » 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)

Accord de prévoyance des professions de la photographie

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

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

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

Le présent Contrat de garanties collectives est ainsi conclu :

Entre :

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

D'une part, et

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

D'autre part,

et il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Assiette des cotisations. Exonération

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

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

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

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

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

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

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

Article 3

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

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

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

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

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

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

Article 4

Subrogation

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

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

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

Article 6

Effet. Durée

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

Il pourra toutefois être résilié :

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

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

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

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

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

Syndicats de salariés :

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

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

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

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le régime de prévoyance garantit le versement une rente viagère handicap à chacun 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 restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandée par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap. "

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la réalisation du sinistre.

Le montant de cette prestation 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 trimestriellement à terme d'avance, sous condition 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 suppression 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 atteinte de la rente et sans revalorisation 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 handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

ART.
7
bis

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la photographie veillera 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 prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).
	La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Il s'agit d'une prescription médicale réalisée en cas de traitement 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 scientifiques par un serveur sécurisé.
	Les équipes scientifiques 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 récives de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récives après un traitement de cancers 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 progression défini par les professionnels de santé du programme.

ART.
12

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

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

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 contractuel est égal à 0,80 % TA/ TB (réparti à hauteur de 0,40 % TATB pour l'employeur et 0,40 % TATB 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. Personnel cadre

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

Garanties	À la charge 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) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

1. Définition de la garantie

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

Personnel non cadre :

- a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;
- b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;
- c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

- a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;
- b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;
- c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

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

1. Définition de la garantie

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

2. Montant de la garantie

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

- invalidité de 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % tels que déterminés par la sécurité sociale :
- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

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

- invalidité de 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale :
- personnel non cadre : 70 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- personnel cadre : 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

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

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

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

ART.
5

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

Cette rente est payable trimestriellement à terme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

- personnel non cadre :
- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance,
- personnel cadre :
- 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

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

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

ART.
1er

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

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

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

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires ;
- les traitements des prises de vue amateurs ;
- l'exploitation de machines de développement et tirage photographiques, impliquant leur production en tout ou partie sur place ;
- la fabrication d'images, la transformation d'images et la projection d'images finales fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques ;
- la vente au détail de produits photographiques consommables.

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

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

ART.
10

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

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

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

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

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

ART.
13

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

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

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

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

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

1. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie, rente éducation et rente de conjoint, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (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. Revalorisation

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

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

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

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

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

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;
- ou qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- ou, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Enfants à charge. Définition

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

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'au 25^e anniversaire pendant la durée :
 - de l'apprentissage ou des études ;
 - de l'inscription à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 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.

5. Terme des garanties

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

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

6. Reprise des encours

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2

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

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus favorable figurant au contrat souscrit auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...) ;
- des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

S'agissant de l'assiette du financement des garanties :

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

1. Définition de la garantie

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

2. Point de départ de la garantie

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

3. Montant de la garantie

a) Personnel non cadre

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

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

b) Personnel cadre

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

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

c) Dispositions communes au personnel cadre et non cadre

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

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

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

4. Durée du service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et professionnelle ;
- au décès ;
- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse.

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

ART. 1. Composition

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

2. Rôle

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

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

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

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

ART. 14 Un régime frais médicaux complémentaire et facultatif sera négocié par la commission nationale paritaire, au plus tard dans les 6 mois, auprès de l'AG2R Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à toutes demandes des entreprises, qui gardent en la matière toute liberté.

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

Avenant : Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. Article 2.1

Les publics

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies ci-dessous ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption.

Article 2.2

Objectif et priorités de la branche

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

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

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

Article 2.3

Déroulement de la formation

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail à l'initiative :
- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

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

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

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

ART.

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

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi ;
- les actions participant au développement des compétences.

Article 3.1

Adaptation au poste de travail

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur.

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

Article 3.2

Evolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.

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

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

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;
- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

Article 3.3

Développement des compétences

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

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

- Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.
- Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

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

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

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

ART.

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

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

ART.

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

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

ART. 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 disposant de 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert chaque année, à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

Cette durée est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel inférieur à 80 % de la durée légale du travail ou n'ayant pas été employés à temps complet 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 pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Article 6.2

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

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

L'employeur dispose de 1 mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté durant 2 exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et les frais de formation y afférant (dont le calcul 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 plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

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 correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

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

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 versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

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

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation 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 prioritaires par la branche, les frais inhérents à l'utilisation du DIF pourront 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 partenaires sociaux prévoient que le DIF pourra s'exercer pendant le temps de travail. Ils encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 6.5

Dispositions 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.

ART.

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

Les contributions :

Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés

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

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute (à compter du 1er janvier 2004), pour le financement :
- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement, au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés

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

- 0,45 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, répartie à hauteur de :
- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,30 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,55 % à compter du 1er janvier 2005 et des années suivantes, réparties à hauteur de :
- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

ART.

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

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

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

Article 1.1

Les publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

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

Article 1.2

Les objectifs et principes

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

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

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

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

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

Article 1.3

Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée

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

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

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

Article 1.4

Nature et durée des actions de professionnalisation

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

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

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

- ou les jeunes qui visent des formations diplômantes.

Article 1.5

Tutorat

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

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

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

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

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

Article 1.6

Rémunération

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

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

ART.

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

ART.

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

- promotion des différents dispositifs de formation ;
- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- définition des actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en oeuvre du DIF ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation ;
- coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

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

ART.

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

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

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

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

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

- les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- la mise en oeuvre du DIF.

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

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

ART.

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

ART.

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

ART.

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

ART.

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

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini à [l'article 1er de l'accord du 5 décembre 2002](#).

ART. 2

Après étude des conditions de mutualisation, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour une nouvelle période de 5 ans :

- AG2R Prévoyance en tant qu'organisme assureur des garanties en cas de décès, incapacité, incapacité permanente professionnelle et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) en tant qu'assureur des garanties rentes de conjoint et rentes d'éducation.

Ce dernier délègue la gestion des garanties à AG2R Prévoyance.

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifiée aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 9 décembre 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ces dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

La confédération française de la photographie (CFP) prendra en charge les formalités nécessaires.

ART. 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, en application des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et de [l'article 13 de l'accord du 5 décembre 2002](#) relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de la photographie se sont réunis en date du 2 décembre 2009 afin de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la convention collective nationale des professions de la photographie veillera 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 une rente viagère handicap à chacun 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 restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant, et le cas échéant par toutes autres pièces complémentaires demandée par l'organisme assureur qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap. ”

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la réalisation du sinistre.

Le montant de cette prestation 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 trimestriellement à terme d'avance, sous condition 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 suppression 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 atteinte de la rente et sans revalorisation 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 handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service. »

L'[article 9 de l'accord du 5 décembre 2002](#) intitulé « Taux de cotisation » 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 contractuel est égal à 0,80 % TA/ TB (réparti à hauteur de 0,40 % TATB pour l'employeur et 0,40 % TATB 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. Personnel cadre

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

Garanties	À la charge 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) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#) ; [L. 2261-1](#) ; [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Les parties signataires réunies en commission paritaire, ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en place par l'[accord du 5 décembre 2002](#) (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) par la mise en place d'une rente handicap.

Au vu des résultats du régime de prévoyance, pour assurer sa pérennité, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer le taux d'appel de cotisation défini dans l'[avenant n° 5 du 6 septembre 2017](#) et de revenir aux taux contractuels de cotisation mis en place par l'accord du 5 décembre 2002.

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles 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 doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Avenant : Accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

ART.

2

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

ART.

3

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux [dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail](#).

Ce dispositif bénéficie aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau défini par décret, conformément à l'[article L. 6324-2 du code du travail](#).

ART.

4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

ART.

4.1

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à six familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- logistique/transport ;
- management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- management en magasin ;
- vente ;
- photographie ;
- numérique et digital.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

ART.
4.2

Les partenaires sociaux rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment (2) :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ;
- ou
- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve du respect de l'[article L. 6324-3 du code du travail](#) (arrêté du 18 décembre 2020, art 1er).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

ART.
5

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

ART.
6

Les actions de formation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation (y compris les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

ART.
7

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux [articles D. 6325-1 et suivants du code du travail](#).

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ;
- ou
- 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de 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.

ART.
8

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la « Pro-A ».

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de « Pro-A ». L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

ART.
9

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

ART.
9.1

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du coût horaire du Smic ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

ART.
9.2

Le montant forfaitaire des frais pris en charge prévus à l'article 9.1 du présent accord et le montant des frais pédagogique pris en charge sont fixés en CPNEFP et validés en section paritaire professionnelle (SPP).

ART.
9.3

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

ART.
10

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
11

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

ART.
12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
13

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

ART.
14

Le présent accord peut être révisé conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.

Famille vente

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0019.pdf/BOCC

Famille logistique

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0019.pdf/BOCC

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)	Date d'échéance
Logistique	1120	Bac pro logistique	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Logistique	RNCP36237	Titre technicien (ne) en logistique d'entreposage	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	21/04/2027
Logistique	1901	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	2462	DUT gestion logistique et transport	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	7387	BEP logistique et transport	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	12798	BTS transport et prestations logistiques	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP35896	Titre responsable des opérations logistiques	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'université responsable en logistique et transports			01/07/2025
Logistique	RNCP35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	23939	Titre responsable logistique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	01/01/2024
Logistique	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	34857	Titre professionnel cariste d'entrepôt	2 – Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	2 – Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Management de magasin	13596	Titre responsable du développement commercial	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	18/12/2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial			20/07/2023
Management de magasin	RNCP35754	Titre responsable du développement de l'unité commerciale	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	19369	Titre responsable opérationnel de la distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	27365	Titre responsable de la distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	29441	Titre responsable de centre de profit en distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution	1 – Diplôme d'État délivré par les	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	

			Ministères		
Management de magasin	31900	Titre responsable marketing et commercial	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	RNCP35540	Titre responsable commercial et marketing	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	19/04/2024
Management de magasin	34558	Titre manager de rayon	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	RNCP35758	Titre responsable en développement marketing et vente	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	34809	Chargé (e) de clientèle	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	35221	Manager de proximité	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Photographie	9073	BTS – Photographie	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Photographie	13913	Bac Pro – Photographie	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	16312	BEP – Photographie	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Photographie	28280	TP – Monteur/ monteuse audiovisuel	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	12/05/2023
Photographie	34174	CQP pilote de systèmes de production automatisée	3 – Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	RNCP36376	CQP opérateur de maintenance industrielle			25/04/2027
Photographie	34579	Photographe (BTM)	Chambre des métiers et de l'artisanat	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	35226	Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	2927	DUT techniques de commercialisation	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	4617	BTS technico-commercial	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	13620	Titre professionnel vendeur (se) conseil en magasin	2 – Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	25/01/2023
Vente en magasin	23827	Titre gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste – Option spécialisée (1)	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	23932	Titre vendeur conseiller commercial	3 – Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	RNCP35663	Titre gestionnaire administration des ventes	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	32049	Bac pro métiers de l'accueil	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option a animation et gestion de l'espace commercial	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32259	Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	1 – Diplôme d'Etat délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	

Vente en magasin	34031	BTS management commercial opérationnel	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	35233	TP – Assistant manager d'unité marchande	2 – Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Web/ Design	13595	Titre développeur web	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Web/ Design	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Web/ Design	31185	Titre concepteur designer graphique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Industrie	RNCP36311	CQP animateur d'équipe autonome de production industrielle			23/03/2025
Industrie	RNCP36303	CQP responsable d'équipe			25/03/2024

(1) La certification « Titre gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste - option spécialisée RNCP23827 » est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

ART.

La [loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ;
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif.

Ils soulignent que la « Pro-A », qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

ART.
2

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'[avenant n° 1 du 13 février 2021](#).

ART.
3

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie. Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.
4

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.
5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.
6

La liste figurant en annexe du présent avenant à l'avenant vient compléter et mettre à jour la liste initiale de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

ART.

Annexe
Liste de certifications

Activités	Numéro RNCP	Intitulé de certification	Date d'échéance
Logistique	RNCP36237	TP – Technicien en logistique d'entreposage	21/04/2027
Logistique	RNCP29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	01/01/2024
Management de magasin	RNCP13596	Titre responsable du développement commercial	18/12/2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre responsable du développement commercial	20/07/2023
Photographie	RNCP28280	TP – Monteur / monteuse audiovisuel	12/05/2023
Vente en magasin	RNCP13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	25/01/2023
Management de magasin	RNCP35540	Responsable commercial et marketing	19/04/2024
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'université responsable en logistique et transports	01/07/2025
Photographie	RNCP36376	CQP opérateur en maintenance industrielle	25/04/2027
Industrie	RNCP36311	CQP animateur d'équipe autonome de production industrielle	23/03/2025
Industrie	RNCP36303	CQP responsable d'équipe	25/03/2024

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont conclu le 13 février 2021 l'avenant n° 1 à l'[accord du 11 juin 2021](#) relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la Pro-A.

Le présent accord modifie l'[avenant du 13 octobre 2021](#) en le complétant avec les dispositions suivantes.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 11 mars 2024 à l'accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications des salariés

Source officielle Légifrance

ART.

- Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

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

Le présent accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 9 décembre 2009 et étendu par arrêté du 19 juillet 2010 JORF 28 juillet 2010 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Cet accord a pour objet de réduire la période maximale pour le coefficient 150 de 1 an à 6 mois quelle que soit la filière.

- Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés :

En 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART.

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant accessoirement des prises de vue en clientèle.

155. Attaché commercial débutant (période maximale de 6 mois)

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

165. Attaché commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Élaboration des bons de commande, prises de RDV et livraison.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

195. Attaché commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

Peut accompagner un débutant.

Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

220. Opérateur technico-commercial

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2e niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Accompagne jusqu'à 2 personnes.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

155. Assistant 1er niveau (période maximale de 6 mois)

Exécute les identités et les prises de vue simples sans composition sous contrôle hiérarchique.

165. Opérateur de prises de vue confirmé 2e niveau

Même fonction que précédent.

Réalise en plus les reportages et les prises de vue studio et en extérieur avec composition.

Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

175. Photographe qualifié 3e niveau

(Un diplôme reconnu par la branche ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)

Mêmes fonctions que précédent.

Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue sociales et des prises de vue techniques d'entreprise.

Assure sa postproduction pour présentation au client.

Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

205. Photographe technicien qualifié

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vue.

220. Responsable prises de vue 1er échelon

Mêmes fonctions que précédentes.

Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275. Responsable prises de vue 2e échelon

Supervise la création et la production.

Assure le suivi de la réalisation et de la production.

Coordonne une équipe comportant assistants et photographes.

195. Infographiste

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220. Responsable technique multimédia

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence.

Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

370. Directeur de studio

Dirige une équipe de production.

155. Opérateur vendeur 1er niveau (période maximale de 6 mois)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa demande de travaux photos, réalise les tirages photos sur machine automatique et aide les clients pour les travaux photos.

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

Réalise les photos d'identité à l'exception des autres prises de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la marchandise et assure l'étiquetage.

165. Opérateur vendeur 2e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus le comptage de caisse sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bonne connaissance technique des produits et assure le suivi des gammes.

Réalise le comptage lors de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du traitement numérique des images et supervise le bon déroulement du développement photo.

175. Opérateur vendeur 3e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

En plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin.

Peut être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

Assure la remise en banque sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195. Technicien qualifié 1er échelon

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

205. Adjoint au responsable des ventes

Mêmes fonctions que précédent.

Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

210. Responsable magasin 1er échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comportant un effectif de moins de trois salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

230. Responsable magasin 2e échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comportant un effectif permanent d'au moins 3 salariés.

320. Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin.

Recrute et anime son équipe.

Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

370. Cadre de direction multimagasin

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

Internet production

150. Opérateur débutant (période maximale de 6 mois)

Applique des modes opératoires simples (physiques ou informatiques) :

- préparation, vérification et envoi des commandes ;
- réglage et conduite de machines simples, sous contrôle hiérarchique ;
- maintien au propre et rangement de son poste de travail ;
- information à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155. Opérateur niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

Assure quelques modes opératoires simples ne nécessitant pas de réglages sur machines automatiques.

Maîtrise des fonctionnements basiques de son équipement, entretien journalier simple.

Contrôle la production en respectant les standards de qualité.

Est capable de détecter les produits défectueux.

165. Opérateur niveau 2

Mêmes compétences que le niveau 1 +.

Maîtrise la plupart des modes opératoires/réglages basiques et l'utilisation de plusieurs machines dans sa zone de production.

Maîtrise le fonctionnement de son équipement.

Sous contrôle hiérarchique, est capable de former les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des machines et au contrôle.

Fait remonter les problèmes.

175. Opérateur confirmé niveau 3

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

Maîtrise un équipement de production nécessitant une connaissance approfondie des technologies installées et des méthodes.

Son niveau technique lui permet d'intervenir en soutien technique lors de problème auprès des opérateurs de niveaux 1 et 2.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

Fait évoluer les modes opératoires techniques en remontant à son supérieur hiérarchique les points à changer et émet des suggestions d'amélioration.

175. Adjoint chef d'équipe

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

En période de forte activité, peut être amené à suivre sa ligne de production et à suivre la répartition de la charge de l'équipe en fonction du flux des commandes.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

185. Chef d'équipe niveau 1

Assure l'organisation et l'optimisation de production de l'équipe.

Veille au respect des procédures de qualité et standards de production.

Veille au respect des consignes de sécurité.

Organise son équipe en fonction de la charge de production.

Connaît tous les postes de travail et les modes opératoires.

Est capable de former les opérateurs sur tous les postes de sa zone.

Reporte tout incident auprès de son supérieur hiérarchique.

195. Chef d'équipe niveau 2

Assure les fonctions du chef d'équipe niveau 1.

Organise le soutien technique des opérateurs de niveaux 1, 2 et 3.

Capable de suivre et de mettre en place des indicateurs de suivi d'activité de son équipe.

Participe à la mise en œuvre des plans d'améliorations.

195. Technicien niveau 1

Participe à l'installation, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

Maîtrise un domaine technique.

Sous contrôle hiérarchique, définit les moyens de résolution de problème ou sollicite l'assistance de sa hiérarchie dans les cas plus complexes.

210. Chef d'équipe niveau 3

Mêmes fonctions que chef d'équipe niveau 2.

Peut être amené à assurer occasionnellement tout ou partie du poste de superviseur sous contrôle du supérieur hiérarchique.

S'assure du suivi des formations des collaborateurs au sein de sa zone.

210. Technicien niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.
Maîtrise plusieurs domaines techniques.
Est capable de déceler la panne et de proposer une solution.
Adapte en accord avec son supérieur hiérarchique la solution adéquate.
Utilise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).
Propose des solutions pour limiter les risques de pannes machines.

230. Technicien niveau 3

Assure les opérations du niveau 2. Il intervient en support auprès des techniciens de niveaux 1 et 2.
Effectue les enregistrements et traçabilités des opérations effectuées.
Bâtit un plan d'action sur les objectifs définis par son manager.
À une démarche de prévention des pannes.
Minimise le temps de panne et le coût.
Applique le budget prévisionnel.
Maîtrise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

220. Superviseur atelier niveau 1

Assure un rôle de coordination entre les différentes zones de l'atelier.
Assure la bonne gestion des priorités.
Fait appliquer les procédures et règles internes, qualité, sécurité et contribue à leur mise à jour.
Prend les mesures immédiates en cas de problème de sécurité, accident.
Intervient en support auprès des chefs équipe qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement.

270. Superviseur atelier niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau précédent.
Prend en charge/contribue à des projets techniques ou d'organisation dans l'atelier.
Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

320. Cadre de la production

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les actions relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité.
Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts.
Optimise les ressources et les moyens de production (adéquation charge capacité, formation, actions correctives...)
Gère des projets relatifs à la production.

370. Cadre de la production expert

Mêmes compétences que le 320.
Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production.
Est amené à coordonner plusieurs zones et/ou départements dans le cadre de projets.

410. Adjoint au directeur

Dirige toute une ou plusieurs unités de production.
Gère des projets complexes.

450. Directeur de production

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier.
Gère les équipes de production.
Gère l'ensemble des approvisionnements.
Gère l'ensemble des expéditions.
Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production.
Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production.
Intervient dans le choix des investissements de production.
À la responsabilité des projets transverses.

Internet, marketing, informatique, service client

Service client

150. Chargé de clientèle débutant (période maximale de 6 mois)

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

155. Chargé de clientèle niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.
Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

165. Chargé de clientèle niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau 1.
Possède en plus une bonne connaissance du système, a acquis une totale autonomie de gestion.
Possède en plus des connaissances particulières, des connaissances approfondies de leur poste.

175. Chargé de clientèle niveau 3

Mêmes fonctions que le niveau 2.
Mène des projets transversaux en toute autonomie.
Améliore de par son analyse et son expérience la procédure de traitement des réclamations des clients.
Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveaux 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

195. Chargé de la qualité/formation service client

Sous contrôle hiérarchique.
Contrôle la qualité des traitements du service.
Assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

220. Superviseur service client ou expert

Mêmes fonctions que précédent.
Assure en plus la gestion et l'animation des équipes.
Sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

320. Responsable service clientèle

Gère tout le service client.
Gère les remontées clients afin de pouvoir insuffler aux différents services les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service.
Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

Marketing

195. Chargé de marketing débutant

Animation des sites.
Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, commandes commerciales.
Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions...
Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

220. Chargé de marketing niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.
À en plus en charge l'amélioration de l'existant, participation aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.

275. Chargé de marketing niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.
Peut être amené à travailler sur des projets transverses.

320. Cadre marketing

Contribue à la mise en place d'actions interactives marketing, web.

350. Cadre marketing confirmé

Mêmes fonctions que le précédent.
Définit les actions marketing/web.
Préparation et suivi des budgets.
A la responsabilité entière d'un projet.

370. Cadre marketing expert

Mêmes fonctions que les précédents mais a en plus en charge des projets transverses complexes.
Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits.
Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un groupe de produits marketing.

410. Chef de projet, directeur adjoint

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet.
Rôle transverse.
Technicité.
Expertise.

Informatique

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

350. Cadre informatique confirmé

Assure le maintien en condition opérationnel du système d'information (machines et réseaux).

Assure la mise en place des outils de supervision pour assurer une démarche pro-active.

Assure l'évolution de l'architecture technique (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).

Assure la réalisation de projets informatiques (hard, soft ou autre).

370. Cadre informatique expert

Manage une équipe ou a une expertise dans un ou plusieurs domaines.

A un rôle transverse sur des projets complexes.

Cadres

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

150. Agent administratif débutant (période maximale de 6 mois)

Effectue les tâches administratives élémentaires selon les directives.
Assure les travaux courants de saisie et de classement.

150. Agent de nettoyage et d'entretien (période maximale de 6 mois)

Assure l'entretien, le nettoyage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

155. Commercial

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

155. Employé de bureau. Aide-comptable 1er niveau. Standardiste

Assure la saisie comptable et/ou le secrétariat sous responsabilité directe.
Assure la facturation du client.
Assure le standard de l'entreprise.
Assure les opérations de saisie informatique.

155. Chauffeur-livreur. Magasinier cariste

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les approvisionnements et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés.
Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et leur distribution aux divers services.
Peut, en outre, conduire un chariot de manutentionnaire automoteur.

165. Secrétaire/aide-comptable 2e niveau

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie.
Assure le suivi de la facturation et la relance clients.
Assure la tenue des livres comptables.
À une bonne pratique de l'outil informatique.
Peut cumuler les attributions des deux emplois compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

165. Commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.
Élaboration des bons de commande, prises de rendez-vous et livraison.

165. Gestionnaire de stocks 1er niveau

Assure la gestion des stocks, la saisie des prix, les inventaires et les statistiques diverses.

195. Comptable 1er échelon

Assure le contrôle et le pointage des comptes et des balances.
Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise.
Assiste le chef comptable.
Effectue la paie.

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

205. Commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.
En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.
Peut accompagner un commercial 1er niveau.
Réceptionne les règlements.

205. Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

205. Gestionnaire de stocks 2e niveau

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

220. Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).
Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur.
Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.
Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).
Rédige les cycles de tests.
Valide les tests de programmes.
Programme lui-même.

220. Responsable commercial

Mêmes fonctions que le commercial 2e niveau.
En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.
Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de prises de vue.

220. Responsable de la gestion des stocks

Assure la responsabilité de la gestion des stocks.
Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

275. Chef comptable. Responsable 2e échelon

Établit le bilan et la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique.
Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

275. Technicien systèmes et réseaux niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.
Assure en plus la gestion de projets simples.
Assure le maintien en condition opérationnel des environnements informatiques.
Force de proposition pour améliorer le système.

275. Webmaster

Conçoit, anime et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.
Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.
Responsable des formations.
Travaille sous le contrôle de la direction.
Participe au recrutement des membres de son équipe.

320. Cadre informatique

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes.
Assure tout ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.
Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.
Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.
Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.
Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

(Prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie.)

La photographie dite de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, englobe tous types de sujets de prises de vue à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de professionnel à professionnel. Les clients sont des agences de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimeurs et autres entreprises.

Production

155. Assistant photographe 1er niveau (période maximale de 6 mois)

Préparation et démontage des plateaux de prises de vue, manutentionnaire, peinture des cyclos.
Déballe, prépare et remballer les objets à photographier.
Prépare les matériels techniques lors des productions hors studio.
Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

165. Assistant photographe 2e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vue, archivage des données, transfert des fichiers par internet.
Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

195. Photographe 1er niveau

Exécute des prises de vue simples d'objets nécessitant peu de moyens d'éclairage.
Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

250. Photographe 2e niveau

Exécute tous types de prises de vue, il détermine les moyens de production nécessaires à la mise œuvre des prises de vue, coordonne et commande le ou les assistants.
C'est un photographe expérimenté et autonome.
Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

270. Photographe chef de studio

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, responsable des photographes et des assistants.
Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne leur travail, assure les délais et le planning, la qualité et le respect de la commande, il est en contact avec le client, il coordonne les intervenants para-photographiques internes et externes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes...)
Il est responsable de l'entretien, de la maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.
Il est responsable des plateaux de prises de vue et des photographes.

Postproduction

165. Retoucheur 1er niveau

Assure le détournage et la repique des fichiers, transfert les fichiers par internet.
Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

195. Retoucheur 2e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, retouche les défauts de prises de vue, ajuste la chromie RBV et transfère les fichiers suivant les normes en cours du studio, calibre une chaîne graphique, use des profils ICC, assure les fichiers et réalise des tirages.
Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

250. Retoucheur expert

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, utilise plusieurs logiciels de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, assure la séparation CMJN aux normes de la photogravure et de l'impression, réalise les épreuves normalisées, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.
Il est le responsable des retoucheurs.

Préproduction

165. Assistant décorateur

Montage et démontage des décors, peinture des cyclos, manutentionnaire, entretien des matériels.
Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

195. Décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, peinture, menuiserie et corps de métier ayant rapport avec la réalisation des décors.
Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

250. Chef décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, il conçoit les décors suivant la commande, en termes de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en coordination avec le chef de studio, organise et contrôle les travaux des décorateurs, assure le bon fonctionnement des matériels techniques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des décorateurs.

Direction

450. Directeur du studio

Interface entre les clients et le personnel du studio.

Responsable de la gestion du personnel et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en œuvre la gestion commerciale, il recrute le personnel, il encadre et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le retoucheur expert avec ses clients, il choisit les investissements matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qui lui sont fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel...).

Avenant salaires : Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1 Les salaires minima conventionnels tels que prévus à [l'article 26 de la convention collective nationale](#) des professions de la photographie sont modifiés de la façon suivante, avec effet rétroactif au 1er juillet 2007.

(En euros.)

EMPLOYÉ	SALAIRE	MAÎTRISE	SALAIRE	CADRE	SALAIRE
150	1 281, 87	220	1 704, 88	320	2 479, 82
155	1 299, 27	230	1 782, 37	370	2 867, 30
160	1 306, 88	250	1 937, 36	450	3 487, 25
165	1 315, 71	275	2 131, 10		
175	1 364, 19				
185	1 433, 65				
195	1 511, 14				
210	1 627, 38				
Note : la base est la durée légale du travail, soit 151, 67 heures.					

ART. 2 Les parties signataires fixent la valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 2/3 de la valeur du point fixée à 7,80 €, soit 5,20 € pour tous les coefficients.

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

ART. 3 Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par [l'article L. 132-2-2 du code du travail](#) pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).