

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

AVENANT N° 1 DU 28 JUIN 2012
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251115M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Un avenant n° 1 à la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article 2

Les dispositions suivantes, « Préambule », articles I.1 jusqu'à XVII.3, ainsi que les annexes I et II, annulent et remplacent en totalité les termes de la convention collective tels que définis par ses signataires le 27 février 2003.

« PRÉAMBULE

L'exercice de la profession d'architecte exige de tous ceux qui y participent l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.

Cette convention collective définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises d'architecture, qu'elles soient sous forme individuelle ou de société, à partir de l'accomplissement intégral des devoirs professionnels auxquels correspondent les droits définis ci-après.

Elle est fondée sur une optimisation des conditions de travail, une valorisation et un renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.

CHAPITRE I^{ER}

ENTRÉE EN APPLICATION. – OBJET. – DURÉE. – EVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article I.1

Entrée en application

La présente convention collective entrera en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article I.2

Objet et durée de la convention

La présente convention collective nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon pour l'ensemble des activités économiques ci-dessus, classées notamment dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 711.1Z.

Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations syndicales d'employeurs, paritaires de la branche, et ordinaires.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article I.3

Avantages acquis

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises, ni de ceux résultant d'accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement à sa mise en application.

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire nationale de la négociation collective définie au chapitre XV.

Article I.4.1

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) dont la composition et le fonctionnement sont précisés dans le chapitre XV « Commissions paritaires ».

Elles s'engagent à réunir cette commission aussi souvent qu'il sera nécessaire afin d'examiner et résoudre en commun toutes les difficultés pouvant survenir dans l'interprétation ou dans l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes. Cette commission est également chargée des études et des accords ou avenants permettant de compléter, modifier ou adapter à l'évolution de la profession les textes en vigueur, ou pour remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

Article I.4.2

Révision

Tout syndicat représentatif signataire de la présente convention collective ou y ayant adhéré dans sa totalité, demandant la modification de tel ou tel article de la convention collective, peut en pré-

senter la demande à tout moment. Il adresse sa demande à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception en y joignant une proposition de rédaction.

La commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) prévue à l'article XV.1.1 se réunit alors dans les 2 mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

Article I.4.3

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le texte dénoncé continue d'être appliqué jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée maximum de 18 mois à compter de l'expiration du préavis précité.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article II.1

Liberté d'opinion et liberté civique

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Article II.2

Sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en toute liberté dans l'entreprise.

Article II.2.1

Attributions propres aux sections syndicales

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise.

Lorsqu'un local ne peut lui être affecté en permanence parce qu'il est nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un lieu de rangement fermant à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à des réunions organisées par elles, dans un local mis à leur disposition, après information et sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises où le personnel est réparti sur plusieurs lieux de travail, lorsque l'employeur n'assure pas la possibilité d'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, la section syndicale peut adresser aux salariés, par voie postale, ses communications.

Article II.2.2

Information syndicale

A l'initiative d'une section syndicale, les salariés peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Article II.3

Délégués syndicaux régionaux

Les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire nationale de la négociation de la convention collective, s'engagent à ouvrir postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention une négociation sur la mise en place de délégués syndicaux régionaux.

Article II.4.1

Délégués syndicaux d'entreprise

Chaque syndicat de salariés représentatif, au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail, constituant une section syndicale, désigne dans les limites fixées ci-dessous un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif requis a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes :

- dans les entreprises qui emploient de 8 à 49 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner le délégué du personnel, titulaire ou suppléant, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- moins de 50 salariés : 5 heures par mois ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Article II.4.2

Représentants de sections syndicales d'entreprise

La désignation d'un représentant de section syndicale, par une organisation syndicale non représentative qui a constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, est possible dans une entreprise dès lors que l'effectif d'au moins 8 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Le représentant de la section syndicale dispose mensuellement de 4 heures de délégation, cumulables avec celles auxquelles d'autres mandats de représentation lui donnent droit.

Article II.5.1

Durée des mandats des représentants du personnel

Les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour une durée de 2 ans.

Les entreprises peuvent déroger à cette durée par accord d'entreprise.

Article II.5.2

Délégués du personnel. – Attributions des délégués du personnel

Elles sont définies suivant les dispositions du code du travail.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent ses prérogatives dans le cadre des dispositions du code du travail.

Article II.5.3

Délégués du personnel. – Election des délégués du personnel

Il est institué des délégués du personnel dans l'entreprise lorsque l'effectif d'au moins 8 salariés équivalent plein temps est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

Pour les salariés en CDD, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'entreprise sont restés en dessous de 8 salariés pendant au moins 6 mois au cours de l'année précédant le renouvellement. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs définies ci-dessus sont à nouveau remplies.

La période de référence de 3 ans est calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

La direction affiche les modalités des élections et le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales.

Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit :

- de 8 à 10 salariés : 1 délégué titulaire ;
- à partir de 11 salariés : application des dispositions du code du travail.

Article II.5.4

Délégués du personnel. – Conditions de fonctionnement et attributions

Les délégués du personnel bénéficient d'heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 8 à 10 salariés : 5 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application des dispositions du code du travail.

A la demande d'un délégué titulaire, tout ou partie de ses heures de délégation peut être utilisé par son suppléant.

Un local est mis à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir ; lorsque celui-ci ne peut être affecté en permanence, il est mis à disposition un lieu de rangement et de rencontre respectant la confidentialité des débats.

Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants, tous les 2 mois pour les entreprises de 8 à 10 salariés, et suivant les dispositions du code du travail pour les entreprises d'au moins 11 salariés. Ils peuvent de plus être reçus, en cas d'urgence sur leur demande. Ces temps de réunion ne sont pas déduits de leurs heures de délégation.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les informations qu'ils souhaitent porter à la connaissance du personnel sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent durant les heures de délégation se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Article II.6

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et date des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
- participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par entreprise, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales.

Article II.7

Heures de délégation

Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme temps de travail effectif. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les heures de délégation.

Article II.8

Protection

Les délégués syndicaux, représentants de sections syndicales et représentants du personnel bénéficient de la protection accordée par les dispositions du code du travail.

Le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux ou électifs est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, après avis de la commission paritaire nationale de la négociation collective ; celle-ci se prononce dans les 6 semaines suivant sa saisine.

En application des articles L. 2234-3 et L. 2411-4 du code du travail, les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux salariés dûment mandatés en qualité des membres des commissions paritaires instituées en application des dispositions de la présente convention, ainsi qu'aux salariés mandatés dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.

La protection d'un salarié débute dès l'information de l'employeur et de la commission paritaire concernée, par l'organisation syndicale, de la désignation au sein d'une commission paritaire. A tout moment, l'employeur peut vérifier la validité des mandats en cours dans les commissions paritaires, auprès de leurs présidences, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme. Ladite protection est maintenue 12 mois après le terme du mandat si celui-ci a été d'une durée d'au moins 1 an.

L'avis de la commission paritaire nationale de la négociation collective, prévu à l'alinéa 2 du présent article, est rendu selon les modalités définies ci-après, après audition des deux parties. Dans ce cadre, l'absence du salarié est considérée comme temps de travail effectif. Les frais de déplacement

des parties, dont elles doivent justifier, sont pris en charge par la CPNNC, sur justificatifs, et sur la base d'un billet SNCF de 1^{re} classe.

La commission paritaire est saisie par l'employeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le licenciement décidé par l'employeur.

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la présidence de la commission paritaire nationale de la négociation collective. Dès la réception de la requête, la présidence convoque les membres de la CPNNC.

La commission émet son avis dans un délai maximum de 6 semaines à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec avis de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Sauf en cas d'empêchement majeur reconnu valable par la CPNNC, les parties ou leurs représentants dûment mandatés se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix. La CPNNC dresse un procès-verbal de l'éventuelle absence de l'une ou l'autre des parties.

Après avoir entendu les parties et examiné les éléments présentés par chacune d'elles, la CPNNC délibère à huis clos. Elle émet un avis motivé, qui est ensuite adressé aux deux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Article II.9

Accords d'entreprise

Des accords d'entreprise peuvent être négociés entre l'employeur et les représentants des salariés dans les conditions définies aux articles II.9.1 à II.9.4.

Article II.9.1.

Accords d'entreprise. – Thèmes ouverts à la négociation

Dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail, les négociations dans les entreprises d'architecture pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

Article II.9.2

Accords d'entreprise. – Négociation avec les délégués syndicaux

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail.

La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des

titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants ;

- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ;
- le dépôt auprès de l'autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l'employeur, par courrier recommandé avec avis de réception, à la commission paritaire nationale des accords collectifs, instituée par l'article XV.3 de la présente convention.

Article II.9.3

Accords d'entreprise. – Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises d'architecture de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au sens de l'article L. 2122-5 du code du travail, sont informées par l'employeur au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

La conclusion d'un accord négocié dans ces conditions n'est acquise que par la signature de représentants du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections organisées dans l'entreprise.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été validé par la commission paritaire nationale des accords collectifs, créée en application de l'article XV.3 de la présente convention. L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale des accords collectifs.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

Article II.9.4

Accords d'entreprise. – Négociation avec un salarié mandaté

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24 du code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l'article L. 2122-5.

Les syndicats, représentatifs au niveau de la branche au sens de l'article L. 2122-5 du code du travail, sont informés par l'employeur au moins 30 jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur,

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme

de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'article L. 2232-27 du code du travail.

L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'avis de réception de la notification à la commission paritaire nationale des accords collectifs définie à l'article XV.3 de la présente convention.

CHAPITRE III

CONDITIONS D'ENGAGEMENT. – CONTRAT

Article III.1

Obligations professionnelles

Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir, sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications, commissions ou prêts de la part des fournisseurs, entrepreneurs, clients ou autres tiers.

Sauf accord écrit de leur employeur, les salariés à temps plein ne peuvent prêter leur concours à titre personnel pour une activité rémunérée concurrentielle en dehors de l'entreprise à laquelle ils sont attachés par contrat.

Article III.2.1

Engagement du personnel. – Dispositions générales

Tout engagement d'un salarié doit être confirmé par un contrat rédigé en conformité avec les dispositions du code du travail et remis au salarié avant sa prise de fonction. Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat habituel et de droit commun.

Le recours à d'autres formes de contrat, notamment contrat à durée déterminée (CDD), est régi par les dispositions spécifiques du code du travail.

Article III.2.2

Engagement du personnel. – Architectes salariés « en titre »

Dans le cas où il y a accord entre l'employeur et le salarié pour que le titre d'architecte de ce dernier, tel qu'il est défini dans la loi de 1977 (art. 9), soit utilisé par l'entreprise, il doit être tenu compte des dispositions suivantes :

Le contrat d'embauche (ou l'avenant pour les salariés déjà en place) doit stipuler que le titre d'architecte du salarié est utilisé par l'entreprise d'architecture.

Il doit faire référence aux dispositions de la loi sur l'architecture de 1977, notamment celles concernant la signature des projets et celles portant sur l'obligation d'assurance professionnelle de l'employeur. Ce dernier devra justifier qu'il est couvert pour la responsabilité qu'il peut engager en raison des actes professionnels accomplis pour son compte par son salarié architecte en titre.

Le salarié devra justifier, auprès de l'employeur, de son inscription à l'ordre et l'avertir de tout changement. Le cas échéant, la qualification du contrat de travail pourrait être remise en cause.

Le bulletin de salaire doit comporter la mention « architecte en titre », correspondant au coefficient hiérarchique figurant sur la grille de classification.

En l'absence d'un contrat tel que défini ci-dessus, l'employeur ne peut, en aucun cas, mentionner le titre d'architecte du salarié dans les références et autres documents de son entreprise d'architecture, y compris sur le bulletin de salaire.

A la fin du contrat de travail, intervenant pour quelque cause que ce soit, l'architecte salarié « en titre » est en droit soit de s'établir comme architecte à son propre compte, soit d'entrer en qualité de salarié ou associé dans une entreprise d'architecture.

Le contrat de travail peut comporter une clause de non-concurrence. Elle doit être obligatoirement limitée à un maximum de 2 ans, et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, sous la forme d'une indemnité mensuelle de 20 % du salaire de référence, versée pendant la durée de la clause. La clause de non-concurrence, lorsque celle-ci est prévue, interdit à l'architecte en titre dont le contrat est rompu pour quelque cause que ce soit, d'intervenir dans le cadre d'une activité d'installation, directement, indirectement ou par personne interposée, pour un client de l'ancien employeur sans l'accord préalable et écrit de ce dernier. Par client de l'entreprise, il faut entendre toute personne, organisme ou société avec lequel le salarié a été en rapport direct ou indirect pour le compte de son ancien employeur au cours des 3 années précédant son départ. Toute infraction à cette disposition donne lieu au profit de l'employeur à des dommages et intérêts équivalant au préjudice subi.

En cas de conflit, il peut être fait appel à la commission paritaire régionale.

Article III.3

Période d'essai

Tout engagement à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- jusqu'à 4 mois pour les salariés cadres ;
- 2 mois pour le personnel des autres catégories ;
- pour les CDD, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions légales.

La période d'essai devra être inscrite dans le contrat de travail.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat, dans le respect d'un délai de prévenance.

Si l'employeur prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance 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.

Si le salarié prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à compter de 8 jours de présence.

Article III.4

Modifications en cours de contrat

Tout projet de modification, provisoire ou définitif, du contrat de travail à la demande du salarié ou de l'employeur fera l'objet d'un entretien et d'une notification écrite. Tout accord fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître à son employeur, par écrit, sa décision d'accepter ou de refuser. En cas de refus, la rupture du contrat de travail qui en résultera sera réglée comme un licenciement du fait de l'employeur.

Article III.5

Modification de la situation juridique de l'employeur

Conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suite de succession, fusion, vente, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

CHAPITRE IV

PRÉAVIS. – LICENCIEMENT. – CONFLIT

Article IV.1.1

Préavis et absences pour recherche d'emploi. – Préavis

Le préavis a pour point de départ la date de première présentation de la lettre recommandée de notification de rupture du contrat de travail à l'adresse du destinataire.

Après la période d'essai et sauf cas de faute grave ou lourde ou de force majeure, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	2 mois	3 mois

b) En cas de démission

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

Les salariés handicapés : dispositions conformément au code du travail.

En cas de licenciement ou de démission, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'un commun accord entre les parties en fonction des impératifs de l'activité.

L'employeur peut, en cas de licenciement, dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis aucune diminution de salaire et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement, le salarié pourra occuper un nouvel emploi sans achever son préavis sur justification du nouvel emploi et après négociation et accord de l'employeur.

Article IV.1.2

Préavis et absences pour recherche d'emploi. – Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission pendant le préavis, les salariés ont le droit de s'absenter, pour trouver un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	21 heures	42 heures

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
6 mois à moins de 2 ans	42 heures	84 heures
2 ans et plus	84 heures	126 heures

b) En cas de démission

ANCIENNETÉ	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	7 heures	14 heures
6 mois à moins de 2 ans	14 heures	28 heures
2 ans et plus	28 heures	56 heures

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire. En outre, les heures non prises ne donnent pas lieu à indemnisation.

Les périodes d'absence seront fixées d'un commun accord des parties ou à défaut un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures de recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le salarié cesse de bénéficier des conditions d'absence précitées dès qu'il est pourvu d'un nouvel emploi. Il s'engage à en informer son employeur.

Article IV.2.1

Licenciements. – Licenciement pour motif personnel

Conformément à la procédure prévue par le code du travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par la personne de son choix. Si la décision de licenciement est prise, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai maximum de 10 jours francs.

Le salarié licencié bénéficie, sauf en cas de faute grave ou lourde, indépendamment de son salaire :

- 1° Du préavis défini ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante ;
- 2° De l'indemnité de licenciement ;
- 3° De l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le préavis, sauf en cas de faute lourde.

Article IV.2.2

Licenciements. – Licenciement pour motif économique

Avant tout licenciement pour motif économique, et sans préjudice de la législation en vigueur, l'employeur :

1° Procédera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise pouvant conduire à des licenciements ;

2° Consultera les représentants du personnel ou, en leur absence recueillera l'avis de l'ensemble du personnel, sur les mesures permettant de maintenir le personnel en activité ;

3° Examinera en priorité la possibilité de recourir aux mesures suivantes :

a) Maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale.

b) Négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental...);

c) Proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés;

d) Prêt de main-d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales.

Cette liste n'est pas limitative.

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement pour motif économique, les critères relatifs à l'ordre des licenciements sont appliqués aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle, en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

Au cas où le licenciement économique serait prononcé, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera égal au salaire qu'aurait perçu le salarié dans les conditions antérieures en cas de réduction du temps de travail.

Article IV.2.3

Licenciements. – Priorité de réengagement

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement de 1 an peut être prolongé d'un commun accord.

Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'aviser le salarié licencié du rétablissement de son emploi ou de la création ou vacance d'un emploi correspondant à sa qualification, par lettre recommandée avec avis de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à dater de la première présentation à son domicile de cette lettre, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, l'offre est réputée ne pas l'intéresser. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste des postes.

Article IV.3

Licenciement. – Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

– de 0 à 10 ans d'ancienneté, 1/5 du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes ;

– à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/5 du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article IV.4

Conflit. – Règlements des conflits individuels et collectifs

En cas de conflit individuel ou collectif, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend, avant recours aux tribunaux compétents, à la commission paritaire régionale prévue au chapitre XV. Celle-ci s'engage à donner sa position dans un délai maximum de 1 mois à compter de sa saisine.

CHAPITRE V

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES. – RÉMUNÉRATIONS

Article V.1

Classifications professionnelles

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie/initiative ;
- technicité ;
- formation et/ou expérience.

La présente classification à critères classants a pour objectifs :

- de favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés ;
- d'inciter au recours à la formation professionnelle ;
- de favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence ;
- de valoriser la profession.

Ces critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper.

Les salariés seront classés, à leur entrée dans l'entreprise, au niveau et à la position correspondant au diplôme détenu et nécessaire à l'emploi proposé par l'entreprise.

En conséquence, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

(Voir art. V.1.1 pages suivantes.)

Article V.1.1

Classifications professionnelles. – Grille synthétique de classification

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU Activité	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience
I	1	200	Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.			
	2	220	Travaux élémentaires à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle permanent.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail, notions de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> – diplôme de niveau V de l'éducation nationale ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.
	3	240	Travaux simples à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle régulier.	Notions de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> – diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.
II	1	270	Travaux courants de la fonction selon des directives précises.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives limitées.	Connaissance des techniques de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> – diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, bac, bac professionnel, bac professionnel d'architecture ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU Activité	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience
II	2	300	Travaux courants de la fonction selon des directives générales.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives adaptées.	Maîtrise technique des moyens acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau III de l'éducation nationale, BTS, DUT ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.
III	1	320	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, dans cette limite, responsabilité de leur exécution, initiatives limitées.	Maîtrise technique du travail acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.
	2	370	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, autonomie définie régulièrement, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives adaptées aux missions confiées.	Connaissance maîtrisée du métier acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II de l'éducation nationale, licence, licence professionnelle, licence professionnelle en architecture ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.
IV	1	430	Missions réalisées et organisées à partir de directives générales.	Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement, responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à analyser les contraintes liées à leur activité, acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale, diplôme d'Etat d'architecture valant grade de master, master ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU Activité	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience
IV	2	500	Missions réalisées et organisées à partir des orientations de l'entreprise. L'architecte en titre est classé à cette position (cf. art. III.2.2).	Missions exercées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle, responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à proposer des choix, acquises par formation et/ou expérience.	– un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.
V	1	550	Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe.	Missions réalisées et organisées, sous condition d'en informer la direction, leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix et à transmettre le savoir et l'expérience professionnelle, acquise, par formation et/ou expérience.	– un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.
VI	1	600	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise.	Placés sous l'autorité de l'employeur ; ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.	Maîtrise complète des moyens et des contraintes, et capacité à définir les outils et les compétences adaptées, acquises par formation et/ou expérience.	– un diplôme professionnel reconnu ; – des formations continues ou autres ; – et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Pour définir une classification, on se reportera utilement au guide situé en annexe II de la présente convention collective nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V.

Article V.1.2

Classifications professionnelles. – Position du cadre et assimilé cadre

a) Définition

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Assimilé cadre

A partir du coefficient 370, le salarié bénéficie du statut assimilé cadre au titre du régime de retraite complémentaire, en application de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale inter-professionnelle du 14 mars 1947.

c) Position cadre

La position cadre pourra être stipulée dans le contrat de travail ou par avenant à partir du coefficient 370 à la demande de l'une des deux parties, employeur ou salarié, si les conditions ci-dessus définies sont remplies.

A partir du coefficient 430, le statut de cadre est acquis.

Article V.1.3

Classifications professionnelles. – Prise en compte de la formation continue

Tout salarié ayant acquis ou amélioré, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les connaissances lui donnant la qualification requise pour occuper une autre fonction accédera à celle-ci après une période probatoire de 6 mois.

Article V.1.4

Classifications professionnelles. – Polyvalence

La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de 5 points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle. Cette polyvalence fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire identifient la fonction principale en la situant en premier dans la rédaction de ces documents.

Article V.1.5

Classifications professionnelles. – Evolution de carrière

Les définitions des niveaux et positions du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés et la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences.

A cet effet, la situation des salariés des différents niveaux fait l'objet d'un entretien d'évaluation par l'employeur sur demande du salarié dans les 6 mois après son entrée dans l'entreprise et ensuite selon une périodicité biennale.

Ces deux périodes pourront être réduites sur demande motivée du salarié.

A la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.

Article V.1.6

Classifications professionnelles. – Application de la nouvelle classification

Dès l'entrée en application de la nouvelle convention collective, et dans un délai de 4 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre étant entendu qu'il n'y a pas de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques. Ce nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique).

Dans le même délai de 4 mois suivant l'entrée en application de la convention collective, la prime d'ancienneté acquise à l'échéance de ce délai sera convertie en points, qui s'ajouteront au coefficient hiérarchique, en divisant le montant brut de la prime d'ancienneté par la valeur de point applicable en 2003.

Guide d'utilisation de la grille de classification à critères classants

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide d'utilisation de la présente grille, à le diffuser dès l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, et à se réunir en commissions nationale et régionales tous les semestres afin de veiller à la mise en place de la grille.

Article V.1.7

Classifications professionnelles. – Suivi de l'application de la classification

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel. Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

La commission paritaire de la négociation de la convention collective pour l'emploi doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.

Article V.1.8

Classifications professionnelles. – Bilan de la mise en œuvre de la classification

Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau régional et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.

Article V.2.1

Rémunération des salariés. – Généralités

Les classifications professionnelles définies ci-avant sont affectées de coefficients hiérarchiques.

Le salaire mensuel brut minimum pour chaque classification pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

Lorsque l'employeur embauche des salariés reconnus handicapés au sens de la réglementation dont le rendement professionnel est notoirement diminué, il peut appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de son coefficient hiérarchique.

La réduction possible du salaire ne peut toutefois excéder 1/10 de ce salaire minimum sous réserve des dispositions légales.

Article V.2.2

Rémunération des salariés. – Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point

Les barèmes des salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional ou national (le cas échéant) après négociation d'une valeur de point à multiplier par le coefficient hiérarchique.

Ce salaire détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, représentatives au plan national, au sein des commissions paritaires régionales au moins une fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins trois organisations syndicales de salariés.

Les valeurs de points sont définies au niveau des régions avec une modulation départementale éventuelle.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre « Commission paritaire régionale » (cf. chapitre XV).

CHAPITRE VI

FORMATION. – PROMOTION

Article VI.1

Généralités

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessité par l'évolution des techniques. Les parties signataires conviennent que la formation dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 6321-2 du code du travail.

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :

- a) La formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
- b) La formation par apprentissage ou stages alternés ou non dans les entreprises d'architecture ;
- c) La formation permanente professionnelle continue, sanctionnée ou non par des diplômes, avec ou sans le concours et le contrôle de l'Etat, en collaboration avec des instituts de formation publics ou privés et de préférence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- d) La formation autodidacte dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés.

Les parties contractantes reconnaissent formellement ces diverses filières de formation et les sanctions qui peuvent en découler. Elles s'engagent à favoriser, sous toutes les formes appropriées et en particulier par l'adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé, désigné ci-après, l'accès des salariés aux formations de leur choix, y compris celles pouvant déboucher sur des promotions.

Lorsqu'un salarié, ayant suivi à sa demande une formation, a acquis à l'issue de celle-ci la compétence requise pour occuper une autre fonction, il est prioritaire dans la limite des besoins de l'entreprise pour occuper le poste après une période probatoire de 6 mois.

Les contrats d'apprentissage et de formation en alternance seront conclus dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article VI.2

Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme paritaire collecteur agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques.

En application des dispositions précitées, il est précisé que les parties contractantes ont adhéré à l'OPCA-PL, antérieurement à la conclusion de la présente convention et que cette adhésion est maintenue jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent d'appliquer d'autres dispositions.

Article VI.3

Financement de la formation

Les entreprises d'architecture verseront à l'OPCA-PL une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé au chapitre XV.

En application des dispositions précitées, il est précisé que les taux de cotisation sont fixés par l'accord de branche en vigueur.

En cas de modification du taux légal de cotisation, et en fonction de l'examen par la CPNEFP des statistiques portant sur l'utilisation des fonds, les parties pourront convenir de dispositions modificatives.

Article VI.4

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en matière de formation

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée au chapitre XV avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national.

La CPNEFP travaillera en concertation avec les commissions paritaires régionales et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'OPCA-PL pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.

Article VI.5

Plans de formation de l'entreprise

En l'absence de comité d'entreprise dans les entreprises d'architecture, les délégués du personnel exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation.

Les délégués seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail.

En l'absence de délégué du personnel, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise. Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'OPCA-PL.

Article VI.6

Dédit de formation

Lorsque l'entreprise d'architecture consacre à la formation de ses salariés un montant de dépenses dépassant l'obligation minimale résultant de la loi ou de la convention collective, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement d'actions de formation relatives à la promotion professionnelle, du remboursement à l'employeur par le salarié de tout ou partie des dépenses supportées par l'entreprise d'architecture, à l'occasion de ces actions de formation si le salarié ne respecte pas l'engagement de durée minimale de collaboration qu'il aura alors contracté, suite à une démission (sauf cas de démission légitime).

Les sommes remboursées à l'entreprise d'architecture par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions dans le cadre du plan de formation.

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail pour les entreprises d'architecture, par la voie du présent chapitre.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation interne permettant aux entreprises de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, les aménagements du travail, à améliorer les conditions de travail des salariés, en vue de préserver les emplois existants, de favoriser la création d'emplois compensant la réduction du temps de travail et de préserver les emplois existants en respectant le principe de l'égalité hommes-femmes.

En raison de la diversité, en termes d'activité notamment, des petites entreprises d'architecture, le présent document prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise et à assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces diverses formes d'aménagement se suffisent à elles-mêmes, mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques conforme à l'accord national dans le cadre des négociations d'entreprises.

L'accord national est d'application directe dans les entreprises à défaut de dispositions spécifiques négociées au sein de chaque entreprise.

Article VII.1

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises d'architecture à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article VII.2.1

Définitions

La durée légale du travail : la durée légale du temps de travail au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail : elle s'entend du temps de travail effectif entre le début et la fin de la journée de travail, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas.

Article VII.2.2

Temps de travail effectif

C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause font partie du temps de travail effectif sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés, voire assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise.

Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être apprécié de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas.

Article VII.2.2.1

Salariés soumis à l'horaire collectif

Le salarié est présent au sein de l'entreprise à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, dans le cadre de l'horaire collectif et pendant les heures effectuées au-delà de celui-ci, lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier. Dans ce cas, il y a temps de travail effectif.

Les salariés cadres intégrés à l'horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif, sans s'identifier exactement et en permanence avec celui-ci.

Article VII.2.2.2

Salariés non soumis à l'horaire collectif

Il s'agit :

a) Parmi les cadres, de ceux pour lesquels le temps de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

b) Parmi les non-cadres, des salariés itinérants dont les entrées et sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et dont le caractère itinérant est une composante structurelle et prédominante de l'activité du salarié.

Article VII.2.3

Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement est régi par les articles IX.1 et IX.2.

Article VII.2.4.1

Heures supplémentaires. – Définition

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord exprès ou implicite. Elles sont, par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel.

Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définie ci-après à l'article VII.3.2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci.

Article VII.2.4.2

Heures supplémentaires. – Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 80 % du contingent légal.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36^e heure.

Article VII.2.4.3

Heures supplémentaires. – Rémunération des heures supplémentaires

a) Taux horaire

Le taux horaire est calculé comme suit : le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni divisés par le nombre d'heures auquel correspond le salaire défini au contrat de travail.

b) Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées dès la 36^e heure avec les taux suivants :

- de la 36^e heure à la 43^e heure incluse : 25 % ;
- au-delà de la 43^e heure le taux légal est applicable.

Article VII.2.4.4

Heures supplémentaires. – Repos compensateur équivalent

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée majorée équivalente (repos compensateur de remplacement).

Les heures supplémentaires qui donnent lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ces repos seront pris dans les conditions prévues aux articles D. 3121-7 et suivants du code du travail relatifs à la contrepartie obligatoire en repos.

Article VII.2.4.5

Heures supplémentaires. – Contrepartie obligatoire en repos

a) Définition

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 3121-11 ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée à un repos compensateur obligatoire défini ci-après.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

- 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures et à l'intérieur du contingent ;
- 100 % pour les heures accomplies dès la 36^e heure au-delà du contingent annuel.

Pour les entreprises de 10 salariés au plus : seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % au-delà de la 36^e heure.

b) Prise du repos compensateur obligatoire

Le repos compensateur obligatoire est pris à la convenance du salarié avec délai de prévenance de 7 jours ouvrés par journée entière ou par demi-journée et ne peut être accolé aux congés payés.

Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Il doit être pris dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Article VII.2.5

Heures supplémentaires. – Durée quotidienne du travail

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme définie ci-après.

Article VII.2.6

Heures supplémentaires. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures.

Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article concernant la suractivité.

Article VII.2.7

Heures supplémentaires. – Décompte du temps de travail

Définition du dispositif de contrôle

L'organisation du travail dans l'entreprise implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction.

Pour les salariés soumis à un horaire collectif et/ou individuel :

En application des dispositions du code du travail, lorsque les salariés travaillent selon un même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Pour les salariés soumis à un horaire individuel :

Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif.

Salariés non soumis à un horaire collectif :

En application des dispositions du code du travail et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel. Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel.

Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.

Article VII.3

Organisation du temps de travail

Le choix et la mise au point de l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une concertation dans l'entreprise. Les décisions prises ou les accords conclus et déposés dans les conditions légales à l'issue de cette concertation seront portés à la connaissance des salariés qui pourront consulter les documents correspondants.

Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les 6 mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement au minimum une fois par an.

En vue de faciliter la concertation, les salariés pourront utilement se faire conseiller par les organisations syndicales de salariés.

Article VII.3.1

Organisation du temps de travail. – Horaires collectifs

L'horaire collectif est fixé, dans chaque entreprise, pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile dans la première quinzaine de janvier.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

Les modalités de répartition ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail supérieure à 10 heures, sauf en cas de période de suractivité.

Article VII.3.1.1

Horaires collectifs. – Répartition dans le cadre hebdomadaire

Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables de préférence consécutifs.

Article VII.3.1.2

Horaires collectifs. – Répartition par période de 4 semaines

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-6 du code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel peut être organisée sur une période de 4 semaines afin de permettre l'octroi de journée ou demi-journées de repos correspondant aux heures effectuées au-delà de 35 heures. Les dates de prise de ces journées ou demi-journées seront établies en fonction, d'une part, des besoins des services et, d'autre part, des aspirations du personnel.

Article VII.3.1.3

Horaires collectifs. – Répartition sur l'année

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-19 du code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel peut être organisée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos dans l'année.

Le tableau ci-après rend compte du nombre de jours accordés suivant l'horaire collectif de l'entreprise :

HORAIRE HEBDOMADAIRE	NOMBRE DE JOURS DE REPOS
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours
37 heures	11 jours
36 heures	6 jours
35 heures	0 jour

Modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (RTT) :

a) Après information et accord préalable de sa hiérarchie, le salarié pourra prendre ces jours moyennant le respect des délais de prévenance suivants (jours ouvrés) :

- 1 demi-journée ou à l'unité : 7 jours ;
- 2 jours accolés ou non au week-end : 15 jours ;
- au-delà : 1 mois.

b) Ces jours de repos seront pris après concertation entre les parties ou, a défaut, dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, pour 1/3 des jours capitalisés ; la ou les dates seront arrêtées par la direction.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié ;

- à l'initiative du salarié, pour 2/3 ; la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; la direction ne pourra opposer plus de trois reports par an.

Le paiement des jours de repos prévu à l'article VII.2.4.5 sera effectué avec le salaire du mois au cours duquel le repos aura été pris.

Article VII.3.2

Période de suractivité

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail.

Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes :

- définition de la période de suractivité : dates et durées de travail ;
- délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ces périodes ne pourront en aucun cas dépasser :

- 12 heures par jour et 46 heures par semaine ;
- 150 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR), bonifié (en temps). De ce fait, elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes :

- dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité ;
- à la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Article VII.3.3.1

Modulation. – Principe de la modulation

L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, se traduisant périodiquement par des variations du temps de travail.

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours à la modulation au sens de l'article L. 3122-9 du code du travail. Elle est appliquée par année.

Article VII.3.3.2

Modulation. – Amplitude de la modulation

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée.

Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ne sont pas des heures supplémentaires.

La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures pour 8 semaines consécutives et ne peut pas être inférieure à 17 heures.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile.

Chaque entreprise arrête, dans le mois précédant l'année civile d'application de la modulation, un calendrier collectif d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par accord d'entreprise négocié en considération des contraintes liées à l'activité et des aspirations des salariés. A cet effet, il est soumis pour avis, le cas échéant, au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel et aux salariés.

Les conditions dans lesquelles les horaires prévues dans ce calendrier peuvent varier sont déterminées ci-après. Ce calendrier collectif ainsi que ses modifications éventuelles sont affichés et portés à la connaissance de l'inspection du travail.

Cependant, l'horaire prévu pour une semaine donnée peut être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

Article VII.3.3.3

Modulation. – Calendrier individualisé

Dans le cadre de l'horaire collectif de la modulation, il peut être mis en place des calendriers individualisés. Toutes modifications doivent être portées à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptées comme indiqué ci-après. Elles sont rémunérées, le cas échéant, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article VII.3.3.4

Modulation. – Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. A la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après. Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation prioritairement en temps de repos bonifié ou d'une majoration pécuniaire conformément aux dispositions légales.

b) Heures non effectuées en dessous de l'horaire collectif

Si, en raison des circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié.

Article VII.3.3.5

Modulation. – Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum de 35 heures en période de haute activité et 17 heures en période de faible activité.

Article VII.3.3.6

Modulation. – Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent chapitre portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 3 mois.

Article VII.3.3.7

Modulation. – Lissage des salaires

En application de l'article L. 3122-16 du code du travail, les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de la suspension du contrat qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII.3.3.4 b.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant, la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.

Article VII.3.4

Salariés non soumis à l'horaire collectif

Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle :

- soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- soit un forfait annuel en jours.

Article VII.3.4.1

Salariés non soumis à l'horaire collectif. – Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés cadres et non cadres itinérants et dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 370 de la grille de classification. Pour ceux-ci, il est mis en place dans le cadre d'une convention individuelle un forfait mensuel de 151,67 heures maximum, ou annuel de 1 607 heures maximum.

Le premier jour de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé d'heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par le salarié. Ce relevé fera l'objet d'une analyse conjointe afin que puissent être identifiés et traités les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.

Article VII.3.4.2

Salariés non soumis à l'horaire collectif. – Conventions de forfait annuel en jours

Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'une entière autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ou à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent. Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 550 de la grille de classification, réellement autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous. Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3122-1 et des articles L. 3121-19, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités prévues ci-après :

Le temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours (ou demi-journées) de travail effectif et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 213 jours par an.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait en respectant une durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jour de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre associant le cadre concerné et son responsable hiérarchique. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Les dates de prise des jours de repos seront déterminées par le salarié avec un délai de prévenance de 15 jours ouvrés au moins.

Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

Modalités de décompte des jours travaillés

Le premier jour de chaque mois, les salariés devront remettre à la direction un relevé d'heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par le salarié. Ce relevé fera l'objet d'une analyse conjointe afin que puissent être identifiés et traités les éventuels dépassements des limites quotidiennes et hebdomadaires définis ci-dessus.

Article VII.4

Travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires ou inférieur à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à 1 heure ni supérieure à 2 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat.

Article VII.5

Suivi de l'application de l'aménagement du temps de travail

Une fois par an, la commission paritaire nationale de la convention collective établit un état de l'impact de l'aménagement du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises d'architecture. Pour ce faire, elle se fera aider par les commissions paritaires régionales.

CHAPITRE VIII

CONGÉS

Article VIII.1

Jours fériés légaux

En plus du 1^{er} Mai (jour férié légalement chômé), tous les autres jours fériés légaux tels que définis dans le code du travail sont chômés sans que les heures de travail perdues à cette occasion puissent entraîner une baisse de salaire ou une récupération.

Lorsque, exceptionnellement, un jour férié ne sera pas chômé, en dehors du 1^{er} Mai, il ouvrira droit en plus du salaire à une indemnité égale à 100 % du salaire horaire contractuel en fonction du nombre d'heures travaillées, cette indemnité intégrant le paiement des majorations pour heure supplémentaire.

Article VIII.2.1

Congés payés annuels. – Congé légal

Tout salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Ce congé peut être pris sans fractionnement, pour un maximum de 24 jours ouvrables.

Article VIII.2.2

Congés payés annuels. – Fractionnement des congés payés

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement des congés, conformément à l'article L. 3141-18.

Une période de congé comprenant au moins 12 jours ouvrables doit, en tout état de cause, sauf accord particulier, être attribuée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

En cas de prise fractionnée des 4 premières semaines des congés payés, à l'initiative de l'employeur, l'attribution de jours de congés supplémentaires se fera conformément aux dispositions de l'article L. 3141-19.

Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} mai au 30 octobre, le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Article VIII.2.3

Congés payés annuels. – Congés payés et absences du salarié

Les jours d'absence pour maladie et accident sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés dans la limite de 3 mois calculés sur la période de référence. Le salarié conserve le bénéfice des congés payés, qu'il pourra faire valoir d'un commun accord l'année de sa reprise d'activité.

Le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un congé non rémunéré, ne pouvant excéder celui auquel il aurait eu droit s'il avait normalement travaillé.

Les maladies et les accidents professionnels ouvrent droit aux congés payés dans les conditions légales.

Article VIII.2.4

Congés payés annuels. – Indemnisation des congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Sauf accord des parties, la période légale pendant laquelle les congés payés sont alloués est fixée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. L'employeur arrêtera définitivement les dates des congés annuels, y compris dans le cas de fractionnement, après consultation du personnel ou des représentants du personnel. Les dates de congés devront être portées à la connaissance des salariés le 1^{er} mars au plus tard.

Les salariés qui, du fait de la durée de leur présence dans l'entreprise inférieure à la période de référence précitée, n'ont pas acquis le droit au congé total, auront droit à 2,5 jours de congé ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées. Ils pourront toutefois, sur leur demande et après accord de l'employeur, bénéficier de la totalité du congé légal, la partie de ce congé excédant les droits réellement acquis n'étant pas rémunérée.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, pour une durée excédant les droits à congés acquis par le salarié, une prise en charge dans le cadre du chômage partiel pourra être envisagée. En ce cas, un complément à la charge de l'employeur, à hauteur du salaire normalement perçu, sera versé au salarié.

Les congés payés doivent obligatoirement être pris ; ils ne peuvent être cumulés d'une année sur l'autre. La date à laquelle ils sont pris est définie d'un commun accord et, à défaut, avec préavis de 1 mois de date à date.

Article VIII.3

Congés supplémentaires non rémunérés

En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail, les salariés qui en feront la demande, avec un préavis de 1 mois, pourront bénéficier d'un congé sans rémunération pour motif personnel, de 6 jours ouvrables consécutifs ou non par an.

Article VIII.4

Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci-avant à l'article VIII.2.1, dans les cas suivants :

1. Naissance, adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables.
2. Mariage, conclusion d'un Pacs, ou déclaration de concubinage de l'intéressé : 6 jours ouvrables.
3. Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.
4. Journée du citoyen : 1 jour ouvrable.
5. Congé de paternité : 11 jours ouvrables ou 18 jours en cas de naissances multiples (maternité, cf. chap. X).
6. Décès du conjoint (marié, pacsé ou concubin notoire) ou d'un enfant : 6 jours ouvrables.
7. Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables.
8. Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, parents du conjoint (marié, pacsé ou concubin notoire), grands-parents et petits-enfants : 2 jours ouvrables.

Les congés définis en 2, 3 et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 15 jours ouvrables.

Article VIII.5

Avantages acquis en jours de congés

Les jours de congés liés à l'ancienneté, acquis antérieurement à la date de mise en application de la convention collective font partie des avantages acquis dans l'entreprise.

CHAPITRE IX

DÉPLACEMENTS

Article IX.1

Déplacements de courte durée

Les déplacements de courte durée concernent les déplacements de salariés dans le cadre de leur fonction permettant le retour journalier à leur domicile.

1. Remboursement des frais engagés par le salarié

Les déplacements font l'objet du remboursement, sur justificatifs, des frais occasionnés par le déplacement, après accord préalable par l'employeur sur le montant :

- le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes, les transports en chemin de fer, les transports aériens et les transports publics selon les barèmes officiels (cars, taxis, métropolitain, etc.). Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les conditions fixées par l'article IX.4 de la présente convention ;
- ce remboursement concerne également les frais de repas qui seront pris en compte selon une convention particulière préalable ou, à défaut, sur justification des frais réels avec plafond, ou

par indemnité forfaitaire spéciale. En cas d'absence de telles dispositions, les frais réels justifiés devront être intégralement remboursés au salarié. Le remboursement des frais de repas n'est pas considéré comme un avantage en nature dans les limites définies par la réglementation.

2. Prise en compte du temps

Le temps passé en déplacement entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail aller et retour doit être pris en compte dans le cadre du temps de travail effectif.

Dans le cas contraire, l'employeur et le salarié compensent ce dépassement par du temps de repos bonifié calculé conformément aux articles VII.2 et suivants, sauf si ces dépassements ont été pris en compte par l'employeur et le salarié dans le cadre d'un accord particulier écrit.

Article IX.2.1

Déplacements de longue durée. – Frais

Les déplacements de longue durée sont ceux ne permettant pas le retour journalier du salarié à son domicile.

Ils feront l'objet des mêmes remboursements (transport et repas) que ceux fixés ci-dessus, pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus si ces repos sont pris sur le lieu de déplacement.

Sauf convention particulière préalable, les frais d'hébergement (hôtels ou autres, petits déjeuners, etc.) sont intégralement remboursés au salarié, y compris pour les jours de repos pris sur le lieu du déplacement.

Article IX.2.2

Déplacements de longue durée. – Prise en compte du temps du travail

L'horaire de travail devra respecter la durée légale hebdomadaire ou celle de l'horaire collectif de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées en cours de déplacement étant rémunérées dans les conditions fixées par la présente convention.

Pour les déplacements de longue durée, excédant 15 jours consécutifs, le salarié bénéficiera, indépendamment des conditions définies ci-dessus :

a) Pour retourner une fois par mois à son domicile : de 2 jours de repos consécutifs mensuels et du remboursement par l'employeur des frais de voyage aller-retour du lieu de déplacement à son domicile (ces 2 jours s'entendent hors délais de route si la durée du voyage aller-retour excède 4 heures).

b) En cas de maladie (certificat médical) et/ou de décès sur le lieu du déplacement justifiant la présence d'un proche parent : remboursement des frais de voyage aller-retour de ce dernier.

c) En cas de décès du salarié sur son lieu de déplacement : les frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur.

d) Remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII.4 de la présente convention.

Dans le cas de déplacements de longue durée hors de la métropole, l'employeur sera tenu d'établir un avenant au contrat de travail tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions spécifiques précisées à l'article IX.5 de la présente convention.

Article IX.3.1

Déplacement du lieu de travail. – Déplacement du lieu de travail sans changement de résidence

Dans le cas de déplacement du lieu de travail initial permettant au salarié de regagner chaque soir son domicile, si ce déplacement constitue une modification du contrat de travail conclu à l'embauche, les frais de transport ou de repas rendus nécessaires par les nouvelles conditions de

travail sont à la charge de l'employeur. Elles peuvent faire l'objet d'un accord individuel et préalable au déplacement.

Article IX.3.2

Déplacement du lieu de travail. – Déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence

En cas d'accord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant un changement de résidence, avec l'accord préalable de l'employeur, les frais occasionnés de ce fait au salarié et à sa famille, y compris toutes personnes à charge, sont remboursés par l'employeur sur production de justificatifs. Ces frais comprennent les frais de déménagement et ceux relatifs aux éventuels débits de location, préavis et autres concernant l'ancien et le nouveau logement.

En cas de désaccord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant son changement de résidence, le contrat est rompu et la rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur, le salarié bénéficiant alors de l'ensemble des conditions prévues en cas de licenciement individuel, y compris le délai-congé ou préavis.

Article IX.4

Utilisation des véhicules

Le salarié utilisant un véhicule pour les besoins du service doit justifier de la possession des documents requis par la réglementation. Il devra informer son employeur de toutes modifications provisoires ou définitives relatives à ces documents. Il est responsable des infractions qu'il pourrait commettre à l'occasion de l'utilisation du véhicule.

Il ne devra utiliser ce véhicule qu'en parfait état de fonctionnement.

Les frais de stationnement et de péage pour les besoins du service sont pris en charge par l'employeur sur justificatifs.

Article IX.4.1

Utilisation des véhicules. – Véhicules n'appartenant pas à l'employeur

En cas d'accord de l'employeur pour l'utilisation aux besoins du service d'un véhicule ne lui appartenant pas, et plus particulièrement en cas d'utilisation d'un véhicule appartenant au salarié, les frais ci-après sont à la charge de l'employeur, selon les modalités suivantes, qui devront être consignées dans un accord écrit annexé au contrat de travail.

Article IX.4.1.1

Utilisation des véhicules. – Assurances

Pour le véhicule dont l'utilisation est assujettie à l'obligation d'assurance, le salarié justifie à l'employeur l'existence d'un contrat correspondant et le paiement de ses primes. S'il ne possède pas d'assurance pour l'utilisation permanente du véhicule dans l'exercice de sa profession, il devra contracter les assurances complémentaires nécessaires, y compris celles du conducteur et des personnes transportées. Le montant de ces assurances complémentaires sera remboursé par l'employeur.

Si le véhicule n'est pas assujetti à l'obligation d'assurance, l'employeur contractera préalablement les assurances nécessaires pour couvrir toute utilisation du véhicule par le salarié pour les besoins du service.

Article IX.4.1.2

Utilisation des véhicules. – Autres frais

Les autres frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule pour les besoins du service seront remboursés sous forme d'une indemnité kilométrique évaluée, sauf usage ou accord particulier plus avantageux, sur la base du trajet aller-retour de l'entreprise d'architecture au lieu de sa mission.

Pour les véhicules automobiles, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts.

Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques seront calculées en prenant en compte leur amortissement normal, les frais de garage, d'entretien et de réparation, ainsi que les frais de consommation de carburant, de lubrifiant et de pneumatiques.

Le salarié qui a cessé son activité pour quelque raison que ce soit a droit, lors de la parution du barème de sa dernière année d'exercice, au réajustement des indemnités qui lui ont été versées. Le règlement du rappel ainsi calculé devra intervenir dans le délai de 1 mois à compter de la parution dudit barème.

Article IX.4.2

Véhicule appartenant à l'employeur

Dans le cas où l'employeur met un véhicule à disposition des salariés de son entreprise pour les besoins du service :

- le véhicule doit être en parfait état de fonctionnement et couvert par une assurance appropriée ;
- le salarié doit signaler toute anomalie de fonctionnement du véhicule à l'employeur ;
- sauf accord exprès et écrit de l'employeur, annexé au contrat de travail du salarié, le véhicule est exclusivement utilisé pour les besoins du service ;
- le salarié utilisant un véhicule appartenant ou mis à sa disposition par l'employeur est remboursé de tous les frais afférents au fonctionnement du véhicule, sur justificatifs.

Article IX.5

Déplacement à l'étranger

Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leur intérêt respectif, tout contrat de travail hors métropole et DOM, il leur est conseillé de s'adresser aux organismes compétents pour chaque cas particulier, notamment en matière d'assurance, et d'examiner les législations locales en matière de contrat de travail.

Les entreprises d'architecture qui exercent habituellement, occasionnellement ou exceptionnellement, une activité hors de la métropole et DOM (pour des missions de détachements, expatriations), et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer en déplacement ou en affectation certains de leurs salariés, doivent en préciser les conditions par avenant au contrat de travail soumis au salarié avec un délai préalable au départ du salarié de 15 jours minimum.

Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement.

Son refus ne pourra être, dans ce cas, assimilé à une faute de quelque nature que ce soit.

Si un salarié est engagé spécialement pour une mission hors métropole et DOM, le contrat de travail sera spécifique.

CHAPITRE X

PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

Article X.1

Prévoyance

(Maladie. – Accidents. – Maternité)

Le régime de prévoyance de branche est défini par l'accord collectif de branche du 24 juillet 2003 et ses avenants, complémentaire à la convention collective.

Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de prévoyance. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective.

Les opérateurs, choisis par les seules organisations signataires de l'accord et de ses avenants, sont mentionnés en annexe I à la présente convention collective. Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

Article X.2

Frais de santé

Le régime de frais de santé de branche est défini par l'accord collectif de branche du 5 juillet 2007 et ses avenants, complémentaire à la convention collective.

Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de frais de santé. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective.

Les opérateurs, choisis par les seules organisations signataires de l'accord et de ses avenants, sont mentionnés en annexe I à la présente convention collective. Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

CHAPITRE XI

OBLIGATIONS MILITAIRES

Article XI.1

Appel de préparation à la défense ou mobilisation

Les salariés devant répondre à l'appel de préparation à la défense ou recevant ordre de mobilisation bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. L'appel de préparation à la défense est assimilé à du temps de travail effectif.

Article XI.2

Périodes de réserve obligatoires

Sauf accord des parties, les périodes de réserve ne sont pas imputables sur les congés payés annuels. Elles donnent lieu à une suspension du contrat de travail.

CHAPITRE XII

DROIT AU TRAVAIL

Article XII.1

Egalité professionnelle

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe, la religion ou la nationalité ne sera pratiquée, notamment en matière de classifications, responsabilités, promotions et salaires.

Article XII.2

Personnes handicapées

Dans le respect des dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article V.2.1, les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

CHAPITRE XIII

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Indépendamment des obligations légales liées à la tenue d'un document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs de l'entreprise, les employeurs sont tenus au respect des obligations suivantes.

Article XIII.1

Santé et sécurité au travail

D'une façon générale, employeurs et salariés sont soumis à l'obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, bien que seule la responsabilité de l'employeur soit engagée et couvre l'ensemble des dangers et accidents encourus par ses salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Les salariés doivent signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article XIII.2

Équipement et matériel

Tout le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail par les salariés sont mis à disposition par l'employeur. Le matériel doit être fourni et maintenu en bon état de marche et en conformité avec la réglementation. L'employeur doit former les salariés aux règles d'utilisation et de protection des équipements. L'ensemble des matériels et l'équipement nécessaires à l'hygiène et la sécurité des salariés sont fournis par l'employeur.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence les locaux de travail et les véhicules de service de l'entreprise utilisés par les salariés.

Article XIII.3

Utilisation du matériel de bureautique et informatique

L'employeur est tenu de respecter les dispositions réglementaires en ce qui concerne l'utilisation du matériel de bureautique et informatique.

Article XIII.4

Visites médicales du travail

L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en ce qui concerne les visites médicales du travail.

Article XIII.5

Suivi de la santé et de la sécurité

Soucieux de préserver la santé et la sécurité des salariés, les partenaires sociaux engageront dans un délai de 2 ans après l'extension de la présente convention collective, une réflexion pour l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise.

CHAPITRE XIV

RETRAITES. – RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Article XIV.1.1

Retraite. – Préavis

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie au contrat de travail le plus tôt possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Le salarié décidant de son départ à la retraite en informera son employeur avec un préavis minimum de 2 mois.

L'employeur décidant de la mise à la retraite d'un salarié l'informerá avec un préavis de 3 mois minimum.

Article XIV.1.2

Indemnité de retraite

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur et sous réserve des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité de licenciement définies à l'article IV.3.

En cas de départ à la retraite, à son initiative, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite au moins égale, par année d'ancienneté, à 15 % de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Article XIV.2.1

Régimes de retraite complémentaire des salariés. – Généralités

Le régime de retraite complémentaire assuré aux salariés des entreprises d'architecture assujetties à la présente convention s'ajoute à la pension de retraite acquise au titre du régime général de la sécurité sociale.

Les opérateurs choisis sont mentionnés en annexe I à la présente convention collective.

Article XIV.2.2

Régimes de retraite complémentaire des salariés. – Dispositions transitoires

Les salariés en fonction lors de la mise en application de la présente convention ne devront, en aucun cas, voir porter atteinte aux droits et avantages acquis en matière de retraites complémentaires lors de leur reclassement dans la grille de classification de la présente convention. Il sera procédé, en accord avec les caisses de retraites, à l'étude de chaque dossier d'entreprise d'architecture. Les résultats de ces reclassements seront communiqués et notifiés aux salariés intéressés.

Les cas particuliers où pourraient subsister des litiges pourront être soumis à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article XIV.2.3

Régimes de retraite complémentaire des salariés. – Retraite complémentaire pour l'ensemble du personnel

Les obligations en matière de cotisations (taux, assiette, répartition, période d'affiliation...) sont déterminées dans les conditions définies par l'AGIRC et l'ARCCO.

Article XIV.3

Suivi des modalités de retraite

La commission de gestion du régime prévoyance, prévue à l'article X.1, aura également en charge le suivi des modalités de retraite suivant les indications des caisses désignées.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès l'entrée en vigueur de la présente convention et dans un délai de 2 ans la mise en place d'un système de capital temps ou autre système, lié de préférence au nombre d'années de présence du salarié dans la profession, destiné à lui permettre de moduler, s'il le souhaite, son départ à la retraite.

CHAPITRE XV

COMMISSIONS PARITAIRES

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de commissions paritaires nationales et régionales suivant les modalités ci-après.

Dans les limites précisées aux articles suivants pour chaque commission paritaire, les organisations syndicales et professionnelles y désignent leurs représentants par l'information préalable de la présidence de la commission paritaire concernée, par tout moyen recommandé adressé au secrétariat du paritarisme.

Article XV.1.1

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)

Missions, composition et fonctionnement

Missions

La commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition du collègue employeur ou salarié ;
- suivre les négociations des valeurs de point et fixer la valeur du point applicable pour un secteur géographique déterminé en cas d'échec ou de carence de négociation au niveau régional ;
- avis sur licenciement de salarié protégé.

Composition

Cette assemblée est composée de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. Le collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, à raison de deux membres par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège.

Réunions, siège et bureau

La commission paritaire nationale se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations régionales de la valeur du point, et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Elle peut également se réunir en groupe de travail.

Présidence

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président :

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, par tout moyen recommandé avec avis de réception, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de suppléer le président le cas échéant.

Article XV.1.2

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) Procédure d'interprétation de la convention collective nationale

La commission paritaire nationale, notamment sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de régler les questions liées à la compréhension des articles ou à des problématiques non abordées dans la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de réunion.

Article XV.1.3.1

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) Procédure de négociation de valeurs de points

Suivi de la négociation de la valeur du point

La commission paritaire nationale siège de préférence courant mars de chaque année, pour analyser les cas de carences des négociations régionales, à partir d'un récapitulatif établi par le secrétariat du paritarisme.

Article XV.1.3.2

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) Procédure de négociation de valeurs de points

Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations

Elle se réunit dans les 2 mois, à son initiative ou sur saisine de l'organisation syndicale la plus diligente :

1. En cas d'échec de négociation régionale ;
2. En cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus de 1 an dans une région.

Le président convoque les membres de la commission paritaire nationale, par lettre simple et joint le cas échéant le(s) procès-verbal(aux) ou comptes rendus de désaccord de la négociation régionale comportant les positions du collègue employeur et du collègue salarié.

En cas de désaccord, la commission examine les positions des organisations syndicales. Dans tous les cas, elle procède à l'examen de la situation et prend sa décision par consensus entre les deux collèges employeurs et salariés. La décision de la commission paritaire nationale est souveraine.

Article XV.1.3.3

*Commission paritaire nationale
de la négociation collective (CPNNC)
Procédure de négociation de valeurs de points*

Procédure d'accord de salaire

La décision de la commission prend la forme d'un accord qui est présenté à la signature des organisations syndicales représentées à la commission paritaire nationale.

L'accord de salaire est rédigé et signé en 4 exemplaires par les organisations syndicales représentatives au plan national, présentes.

Il doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires. Un original est remis à chaque organisation syndicale représentative au plan national, copie de l'accord aux parties négociatrices au niveau régional. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le président procède sans délai à toutes les formalités en vue de l'extension de l'accord et du dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article XV.2

*Commission paritaire nationale pour l'emploi
et la formation professionnelle (CPNEFP). – Missions, composition et fonctionnement*

Missions

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique, de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'OPCA-PL, en particulier pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation. Elle est également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation et d'emploi.

Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. Le collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, à raison de deux membres titulaires par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

Fonctionnement

Réunions, siège et bureau :

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an.

Elle peut également se diviser en groupe de travail.

Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Présidence

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président :

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, par tout moyen recommandé avec avis de réception, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de le suppléer le cas échéant.

Article XV.3

Commission paritaire nationale des accords collectifs (CPNAC) Missions, composition et fonctionnement

Missions

Il est instauré une commission paritaire nationale des accords collectifs. Cette commission a pour missions :

- d'être l'observatoire de la négociation collective au sein de la branche ; à cet effet, chaque entreprise à l'obligation de lui communiquer tout accord conclu en application des dispositions des articles L. 2232-12 à L. 2232-20 du code du travail, et selon les modalités définies aux articles II.9.1 et II.9.3 de la présente convention ;
- de se prononcer sur la validité des accords d'entreprise conclus selon les dispositions de l'article II.9.2 de la présente convention. La commission émet un avis dans les 4 mois suivant réception par le secrétariat du paritarisme de l'accord d'entreprise, accompagné du procès-verbal des dernières élections organisées au sein de l'entreprise. A défaut d'avis émis dans les 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

Composition

La commission paritaire nationale des accords collectifs est composée des représentants désignés au sein de la CPNNC en application de l'article XV.1.1 de la présente convention.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions. Les avis de la commission sont pris à la majorité des suffrages exprimés.

Fonctionnement

La commission paritaire nationale des accords collectifs se réunit au moins quatre fois par an au siège de l'association paritaire de gestion. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président. La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement.

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de le suppléer le cas échéant. Lorsqu'un accord

d'entreprise est approuvé, il établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité est établi.

Article XV.4

Commission communication. – Missions, composition et fonctionnement

Missions

Il est instauré une commission communication. Cette commission a pour missions de :

- porter à la connaissance des salariés et employeurs, par tous moyens appropriés, l'actualité de l'activité paritaire menée par les partenaires sociaux de la branche, ainsi que les conséquences conventionnelles de cette activité ;
- promouvoir la place et les spécificités de la branche professionnelle auprès de ses interlocuteurs économiques et institutionnels.

Composition

La commission communication est composée des présidences de la CPNNC, de la CPNEFP et de l'association paritaire de gestion. La durée des mandats est liée à celle des présidences.

Fonctionnement

Les décisions de la commission sont prises par consensus.

La commission communication se réunit au moins quatre fois par an au siège de l'association paritaire de gestion.

Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président. Lorsque le président appartient au collègue employeur, le vice-président appartient au collègue salarié et alternativement.

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission communication, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les membres de la commission aux réunions par tout moyen recommandé avec avis de réception dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de suppléer le président le cas échéant.

Article XV.5.1

Commissions paritaires régionales (CPR). – Missions, composition et fonctionnement

Missions

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées dans le cadre de chaque région administrative des missions suivantes :

- suivi de l'application de la convention collective nationale en relais de la commission paritaire nationale de la négociation collective ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle ;
- négociation de la valeur du point ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.

Composition

Les commissions paritaires régionales sont composées de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. Le collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, à raison de deux membres titulaires par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège.

Fonctionnement

Réunions :

Une première réunion de la commission paritaire régionale sera provoquée par la partie la plus diligente qui assurera une convocation écrite aux autres organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective.

Les commissions paritaires régionales se réunissent au moins deux fois par an, dont une pour la négociation sur la valeur du point, pour débattre des thèmes dont elles ont mission et sur convocation particulière pour conciliation des différends individuels et collectifs. Elle élit en son sein une présidence.

Présidence

La présidence est composée d'un président et d'un vice-président :

- lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement ;
- la durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président :

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire régionale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen recommandé avec avis de réception dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le secrétariat national du paritarisme.

Article XV.5.2

Commissions paritaires régionales (CPR). – Procédure de conciliation

Tout conflit individuel pourra être porté d'abord devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.

La commission paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins de conciliation adressée, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la présidence de la commission paritaire régionale.

Dès la réception de la requête, la présidence convoque les membres de la commission paritaire régionale.

La commission assure sa mission de conciliation dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec avis de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;

- les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf pour l'une ou l'autre des parties d'un empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale.

La commission paritaire régionale dresse un procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties, prend acte de son obligatoire conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante ;

- la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la conciliation ;
- l'absence de la partie citée vaut acceptation de la demande, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale ;
- la commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne à 15 jours francs ouvrables au maximum et tente à nouveau de concilier les parties, celles-ci devant être également convoquées à la deuxième séance éventuelle ;
- si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements ;
- si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties ;
- la commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la convention collective.

Article XV.5.3.1

Commissions paritaires régionales (CPR). – Procédure de la négociation de la valeur du point Principes

Les valeurs de point régionales et/ou éventuellement départementales sont fixées par les représentants régionaux des organisations syndicales représentatives.

La commission paritaire régionale se réunit au moins une fois par an, avant la fin de chaque année, davantage si demandé par un minimum de trois organisations syndicales de salariés. Elle fixe une valeur de point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante.

La présidence de la CPR adresse des convocations à chacune des organisations par tout moyen recommandé, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion. Les convocations doivent être envoyées à chacune des organisations syndicales représentatives.

Article XV.5.3.2

Commissions paritaires régionales (CPR). – Procédure de la négociation de la valeur du point Procédure en cas d'accord de salaire

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en cinq exemplaires par les organisations syndicales représentatives signataires.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

Le président et le vice-président conservent chacun un exemplaire de l'accord, les trois autres étant adressés au secrétariat du paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article XV.5.3.3

Commissions paritaires régionales (CPR). – Procédure de la négociation de la valeur du point Procédure en cas de désaccord ou de carence de négociation

En cas de désaccord :

Si les deux collèges ne parviennent pas à un accord à l'issue de la négociation, la commission paritaire régionale se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois.

Les parties sont convoquées conformément à la procédure mentionnée à l'article XV.5.3.1.

Si, à l'issue de cette deuxième réunion, les parties ne sont toujours pas parvenues à un accord, la présidence de la CPR doit en tenir informée la commission paritaire nationale de la négociation collective.

A cet effet, dans les 8 jours suivant la deuxième réunion, elle transmet au secrétariat du paritarisme, par tout moyen recommandé avec avis de réception, un procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou, à défaut, un compte rendu de réunion comportant les positions du collège employeur et du collègue salarié.

La commission paritaire nationale de négociation collective se saisit et fixe la valeur du point, applicable dans la région ou éventuellement le département concerné et procède aux formalités administratives prévues à l'article XV.5.3.2 ci-dessus.

En cas de carence :

Si aucune négociation régionale n'a lieu dans un délai de 1 an, quelle qu'en soit la raison, la commission paritaire nationale de négociation collective fixe elle-même la valeur du point applicable dans la région concernée et procède aux formalités administratives prévues à l'article ci-dessus.

Article XV.6.1

Financement du paritarisme. – Finalités

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir le cadre de fonctionnement de la négociation collective en termes de conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales contractuelles entre les salariés et les employeurs. En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

Il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme, aux fins :

- d'anticiper, coordonner et accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- de sensibiliser les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- de faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle ;
- de favoriser les politiques d'embauche en direction des publics jeunes salariés et des demandeurs d'emploi ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires conventionnelles par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau régional ;
- de construire des liens interentreprises dans le domaine de l'emploi et des savoir-faire ;
- d'encourager la représentation paritaire dans les instances conventionnelles et représentatives ;

- de développer l’impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- d’instituer des dispositifs et de représentation, de services et d’information.

Article XV.6.2.1

Financement du paritarisme. – Sources du financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l’effectif salarié des entreprises d’architecture.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,07 %.

Ce fonds est destiné à financer les points indiqués aux articles XV.6.3.1 à XV.6.3.3 ci-après.

Article XV.6.2.2

Financement du paritarisme. – Collecte

Les partenaires sociaux mandatent l’OPCA-PL pour recouvrer, avec mise en place d’une comptabilité séparée, auprès des entreprises d’architecture, cette cotisation selon les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- lorsque le montant de la contribution sera inférieur à 7 €, l’entreprise sera exonérée.

Article XV.6.3.1

Financement du paritarisme. – Utilisation des fonds Remboursement des frais des négociateurs

Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises d’architecture composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions divers.

Aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

Perte d’exploitation des employeurs représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

Article XV.6.3.2

Financement du paritarisme. – Utilisation des fonds Financement des frais de fonctionnement

Frais de secrétariat, d’édition, de diffusion, d’information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes.

Frais de collecte de la cotisation du paritarisme.

Frais de l’association paritaire de gestion.

Article XV.6.3.3

Financement du paritarisme. – Utilisation des fonds Financement des frais des actions paritaires

Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et convenues paritairement au niveau national.

Article XV.6.3.4

Association paritaire de gestion

Une association paritaire de gestion des fonds collectés est mise en place.

Cette association est gérée selon ses statuts et son règlement intérieur.

Elle est chargée :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l’enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l’utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d’établir un budget en début d’année et un bilan en fin d’année ;
- de proposer à la commission paritaire nationale de la négociation collective, des schémas de répartition des fonds en vue d’arbitrer entre les demandes des différentes commissions.

Un règlement intérieur définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l’application du présent chapitre et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l’examen des statistiques portant sur l’utilisation des fonds.

CHAPITRE XVI

NÉGOCIATIONS ULTÉRIEURES

Article XVI

Négociations ultérieures

Les partenaires sociaux s’engagent, à compter de la mise en application de la présente convention, à entreprendre la négociation d’accords sur les sujets énumérés ci dessous :

- le capital temps retraite ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l’action sociale ;
- la validation d’acquis d’expérience professionnelle (VAE) ;
- l’épargne salariale.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article XVII.1

Dépôt de la présente convention

Les textes de la présente convention seront déposés auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives.

Article XVII.2

Extension

Les parties contractantes de la présente convention effectueront les démarches nécessaires à l’extension dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature.

Le secrétariat du paritarisme est mandaté pour effectuer ces démarches.

Article XVII.3

Adhésion

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion doit être totale pour emporter les mêmes droits que la signature.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives.

Le syndicat professionnel, représentatif au sein de la branche, qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

Toutefois, si l'activité qu'exercent ses adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Article 1^{er}

Opérateurs du régime de prévoyance

En application de l'article X.1 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, relatif à l'accord collectif de branche du 24 juillet 2003 et ses avenants, et conformément à la convention de gestion conclue pour la mise en œuvre du régime de prévoyance, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

LOCALISATION DES ENTREPRISES	OPÉRATEUR
Région Ile-de-France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89	Aprionis Prévoyance (institution membre du groupe Humanis) 141, rue Paul-Vaillant-Couturier 92246 Malakoff Cedex
Autres départements	URRPIMMEC (institution membre du groupe Malakoff-Médéric) 15, avenue du Centre 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex

Article 2

Opérateurs du régime de frais de santé

En application de l'article X.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, relatif à l'accord collectif de branche du 5 juillet 2007 et ses avenants, et conformément à la convention de gestion conclue pour la mise en œuvre du régime de frais de santé, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

LOCALISATION DES ENTREPRISES	OPÉRATEUR
Région Ile-de-France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89	Aprionis Prévoyance (institution membre du groupe Humanis) 141, rue Paul-Vaillant-Couturier 92246 Malakoff Cedex
Autres départements	URRPIMMEC (institution membre du groupe Malakoff-Médéric) 15, avenue du Centre 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex

Article 3

Opérateurs du régime de retraite complémentaire

En application de l'article XIV.2.1 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture relatif au régime de retraite complémentaire, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

LOCALISATION DES ENTREPRISES	POUR L'ENSEMBLE du personnel cadre et non cadre (caisses adhérentes à l'ARRCO)	POUR L'ENSEMBLE du personnel cadre (caisses adhérentes à l'AGIRC)
Région Ile-de-France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89	Réuni Retraites Salariés (groupe REUNICA) 154, rue Anatole-France 92599 Levallois-Perret	Réuni Retraites Cadres (groupe REUNICA) 154, rue Anatole-France 92599 Levallois-Perret
Autres départements	IREC (groupe Malakoff-Médéric) 15, avenue du Centre 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines	CAPIMMEC (groupe Malakoff-Médéric) 15, avenue du Centre 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines

Article 4

Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation

L'organisme collecteur agréé, mentionné à l'article VI.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, est l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCAPL), domicilié 4-8, rue du Colonel-Driand, 75001 Paris.

Article 5

Association paritaire de gestion de la branche architecture

L'association paritaire de gestion de la branche architecture, créée en application de l'article XV.6.3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, est domiciliée 8, rue du Chalet, 75010 Paris.

Elle est en charge du secrétariat du paritarisme, pour toutes les commissions paritaires définies au chapitre XV de la convention collective.

L'association, sous la responsabilité de la commission communication créée en application de l'article XV.4 de la convention collective, met à disposition des salariés et entreprises sur le site internet www.branche-architecture.fr les informations relatives à l'activité conventionnelle de la branche des entreprises d'architecture.

ANNEXE II

GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Ce guide facilite les procédures de classification décrites aux articles V.1 à V.1.8 de la convention collective nationale.

A. – Principes

Les objectifs essentiels sont les suivants :

- reconnaître les compétences acquises par les salariés ;
- définir le niveau de classification du salarié dans son emploi ;
- favoriser le déroulement de carrière des salariés, notamment par la formation professionnelle.

B. – Méthode

La classification à critères classants comporte 6 niveaux de qualification correspondant à 11 positions hiérarchiques.

Les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective instituant un système de classification validé par la négociation et le dialogue social.

Il convient de prendre en compte pour ce classement les savoirs et les savoir-faire professionnels des salariés dans leurs emplois.

Le classement des salariés intervient à partir des définitions générales des niveaux en tenant compte des notations des quatre critères, sans priorité ni hiérarchie entre eux, définis ci dessous :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;
- technicité ;
- formation et/ou expérience.

L'objectif est d'adapter au mieux le classement pour un poste donné.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

Dans le cadre de la fonction ou de l'expérience, sont pris en compte les diplômes, les qualifications et les compétences nécessaires au poste.

Le statut de cadre traité à l'article V.1.2 de la convention collective nationale est distinct de la classification professionnelle.

La grille doit être étudiée indépendamment par le salarié et l'employeur pour pouvoir échanger par la suite en toute objectivité.

L'employeur est tenu de procéder à un entretien individuel et professionnel pour l'évaluation des compétences et l'évolution de carrière des salariés, au plus tard 6 mois après l'embauche à la demande du salarié, et par la suite, au moins, selon une périodicité biennale suivant la convention collective nationale.

Lors de ce bilan, une analyse par catégorie de critères classants permettra, le cas échéant, de faire augmenter la notation en raison de techniques acquises par formation, ou encore, d'un gain d'initiative, d'autonomie ou d'expériences validées.

C. – Estimation de la qualification et du coefficient du salarié

La procédure de classement des salariés doit s'opérer comme suit :

- prendre en compte leurs compétences et la nature des fonctions ou statuts réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 11 positions ;
- se référer au tableau synoptique des critères de classement ;
- s'approprier les définitions et terminologies du glossaire.

La graduation inscrite dans cette grille traduit la volonté des partenaires sociaux d'inscrire la formation professionnelle continue au cœur des pratiques professionnelles.

La notation des 4 critères doit permettre de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper.

Le coefficient final du salarié peut être obtenu par une simple règle de 3, correspondant à la moyenne des notations obtenues pour chaque catégorie de critères classants.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieures à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.

Les salariés d'un coefficient inférieur effectuant des fonctions d'un niveau ou d'une position supérieure de façon régulière et continue doivent être classés à la qualification correspondant à celles-ci.

La polyvalence est la pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de la fonction principale. Elle offre des points supplémentaires par tranche de 5 avec plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients des deux positions contiguës, sans pour autant modifier la qualification contractuelle.

Exemple :

La moyenne de la notation des critères aboutit à un coefficient de 430 pour l'emploi principal.

La différence entre le coefficient attribué et son suivant 500 est de 70 points.

Au titre de la polyvalence, il peut être attribué jusqu'à la moitié de ce total, soit 35 points complémentaires. Ces points supplémentaires ne doivent pas être additionnés avec le coefficient principal.

Le nombre de points supplémentaires doit apparaître en libellé sous la ligne du coefficient principal.

Le salaire, pour un poste et une classification donnés, ne peut être inférieur au montant du salaire minimal conventionnel, déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point en vigueur localement.

L'employeur doit informer le salarié de son classement, et le lui notifier par écrit sous quinzaine après l'entretien individuel ou professionnel.

En cas de désaccord, le salarié peut demander par écrit à l'employeur un réexamen sous 1 mois pour un nouvel entretien. A la suite de ce deuxième entretien et en cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir par écrit la commission paritaire régionale pour conciliation, via le secrétariat du paritarisme : CPR (préciser la région), APGP, 8, rue du Chalet, 75010 Paris.

D. – Définition des critères de classement

1^{er} critère. – Contenu de l'activité

Il s'agit bien là du fondement de tout emploi : quelle est la part de la production de l'entreprise que le salarié prend en charge, en somme, la définition du poste occupé. En d'autres termes, quelle

est la part du travail qui est déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature et à la quantité des directives qu'il est nécessaire de transmettre au salarié pour remplir sa mission.

La complexité ainsi que la variété des tâches confiées doivent être ici prises en compte.

2^e critère. – Initiative et autonomie

Il faut dissocier l'initiative qui est le fait du salarié et mesurée au gré du déroulement du travail confié au salarié, de l'autonomie qui est généralement proposée par l'employeur.

La première peut être proposée dès l'embauche du salarié, tandis que la seconde devra être transcrite contractuellement.

L'initiative et l'autonomie sont donc des paramètres essentiels analysés lors des entretiens individuels et professionnels.

3^e critère. – Technicité

Ce critère est lié au poste qu'occupe le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a besoin pour effectuer les tâches qui lui sont confiées. Ce critère est bien entendu étroitement lié à la spécificité de chaque entreprise.

4^e critère. – Formation et/ou expérience

Il s'agit du niveau de connaissances théoriques et pratiques acquis. Ce niveau peut être le résultat d'une formation initiale sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'une formation professionnelle continue sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation ou une expérience professionnelle validée acquise par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par l'exercice régulier de compétences.

Ce critère prend en compte les éléments formation et/ou expérience nécessaires aux fonctions attribuées.

E. – Graduation des niveaux d'emploi

La grille à critères classants repose sur des définitions progressives de niveaux de qualification pour chaque niveau et position.

Les définitions des niveaux et positions constituent l'élément essentiel de classement de chaque salarié.

Niveau I. – Position 1

Ce niveau est un classement d'accueil des salariés sans formation, ni spécialisation.

Niveau I. – Positions 2 et 3

A ce niveau apparaissent les notions :

- d'effectuer des actions spécifiques de travaux ;
- de faculté d'adaptation ;
- d'instructions graduées ;
- de mode de suivi ;
- de diplôme professionnel, de formation continue, d'expérience professionnelle.

Niveau II. – Positions 1 et 2

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'exécution des travaux dans une procédure ;
- de connaissances de techniques de base du métier ;
- de responsabilité dans l'accomplissement de l'exécution ;
- d'initiative.

Niveau III. – Positions 1 et 2

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- de réalisation et d'organisation de travaux dans une spécialité.

En position 2 :

- de connaissances de techniques maîtrisées du métier ;
- d'autonomie et de mission.

Niveau IV. – Positions 1 et 2

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- de responsabilité dans l'accomplissement de la mission ;
- de maîtrise d'outils informatiques appropriés ;
- d'analyse des contraintes liées à l'activité ;
- de proposition de choix techniques et/ou conceptuels.

Niveau V. – Position 1

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'organisation ponctuelle d'équipe professionnelle ;
- de maîtrise d'outils informatiques et de leurs environnements ;
- de connaissance des orientations économiques et stratégiques de l'entreprise ;
- de détermination des choix techniques et/ou conceptuels ;
- de compétences pédagogiques à la transmission de savoirs et d'expérience.

Niveau VI. – Position 1

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'encadrement de personnel et de coordination d'activité de l'entreprise ;
- de réalisation d'objectifs économiques et stratégiques ;
- de définition de la logistique informatique et ses besoins de compétences.

F. – Aide au repérage des compétences

Ces éléments d'aide permettent de repérer, tant pour le salarié que pour l'employeur, les thèmes essentiels à renseigner, rappelés ici sans ordre ni hiérarchie.

Diplômes :

Formations professionnelles continues :

(L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.)

Technicité complémentaire acquise depuis son embauche :

Expériences antérieures, extérieures et dans l'entreprise utiles au poste occupé :

Tâches et fonctions principales du poste de travail concerné :

Responsabilité principale dans le cadre de son travail de base :

Initiatives prises en plus des tâches qui lui incombent dans le cadre de son travail de base :

Tâches exercées en plus de celles faisant partie de son travail de base :

Responsabilités prises en plus de celles faisant partie de son travail de base :

Autres particularités :

G. – Tableau synoptique des critères classants

Le tableau synoptique de la grille à critères classants présenté ci-après permet de visualiser les graduations et les complémentarités.

Le classement résultant sera exprimé avec le barème de la colonne « coefficient », l'échelle de notation est un outil arithmétique permettant d'affiner l'analyse pour chaque critère. Ils ne sont en aucun cas des coefficients intermédiaires.

Ce tableau doit être lu :

- horizontalement de droite à gauche, dans un même niveau ou une même position, les 4 critères se complètent, sans priorité ni hiérarchie entre eux.
- verticalement, il révèle une graduation de valeur des critères entre les différents niveaux et positions.

(Voir tableau pages suivantes.)

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience	ÉCHELLE de notation
I	1	200	Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.				200 210
	2	220	Travaux élémentaires à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle permanent.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail, notions de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau V de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente. 	220 230
	3	240	Travaux simples à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle régulier.	Notions de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente. 	240 250 260
II	1	270	Travaux courants de la fonction selon des directives précises.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives limitées.	Connaissance des techniques de base acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, bac, bac professionnel, bac professionnel d'architecture ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	270 280 290

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience	ÉCHELLE de notation
III	2	300	Travaux courants de la fonction selon des directives générales.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives adaptées.	Maîtrise technique des moyens acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau III de l'éducation nationale, BTS, DUT ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	300 310
	1	320	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, dans cette limite, responsabilité de leur exécution, initiatives limitées.	Maîtrise technique du travail acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	320 330 340 350 360
	2	370	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, autonomie définitive, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives adaptées aux missions confiées.	Connaissance maîtrisée du métier acquise par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II de l'éducation nationale, licence, licence professionnelle, licence professionnelle en architecture ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	370 380 390 400 410 420

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience	ÉCHELLE de notation
IV	1	430	Missions réalisées et organisées à partir de directives générales.	Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement ; responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à analyser les contraintes liées à leur activité, acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale, diplôme d'Etat d'architecture valant grade de master, master ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	<ul style="list-style-type: none"> 430 440 450 460 470 480 490
	2	500	Missions réalisées et organisées à partir des orientations de l'entreprise. L'architecte en titre est classé à cette position (cf. article III.2.2).	Missions exercées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle ; responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à proposer des choix, acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	<ul style="list-style-type: none"> 500 510 520 530 540
V	1	550	Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe.	Missions réalisées et organisées, sous condition d'en informer la direction, leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie ; responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix et à transmettre le savoir et l'expérience professionnelle, acquise, par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	<ul style="list-style-type: none"> 550 560 570 580 590

NIVEAU	POSITION	COEF.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE Initiative	TECHNICITÉ	FORMATION et/ou expérience	ÉCHELLE de notation
VI	1	600	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise.	Placés sous l'autorité de l'employeur ; ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.	Maîtrise complète des moyens et des contraintes, et capacité à définir les outils et les compétences adaptées, acquises par formation et/ou expérience.	<ul style="list-style-type: none"> - un diplôme professionnel reconnu ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	<p>600</p> <p>610</p> <p>620</p> <p>630</p>

GLOSSAIRE

La terminologie et les définitions employées dans l'écriture de la grille de classification à critères classants sont traduites comme suit.

Autonomie : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

Contrôle : vérification de la validité d'une action :

- permanent ;
- régulier ;
- ponctuel ;
- de bonne fin ;

Initiative : aptitude à entreprendre spontanément :

- limitée ;
- adaptée ;
- fréquente ;

Travaux : ensemble d'activités nécessaires pour obtenir un résultat déterminé :

- élémentaires : présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation ;
- simples : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation ;
- courants : présentant des difficultés et des efforts de réalisation.

SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

Des examens réguliers et annuels des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification sont effectués soit par :

- les représentants du personnel ;
- les commissions paritaires régionales ;
- la commission paritaire nationale de la négociation collective pour synthèse nationale.

MODÈLE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE SON CLASSEMENT AU SALAIRE

Raison sociale :

Salarié :

(Nom, prénom, adresse)

Adresse de l'entreprise :

Date :

M.

Depuis le _____, vous êtes au service de notre entreprise en qualité de _____.

Conformément au chapitre V de la convention collective nationale des entreprises d'architecture faisant suite à notre entretien du _____, où nous avons échangé sur votre qualification au regard des 4 critères classants, nous vous notifions qu'à dater du _____, vous serez classé comme suit :

Emploi :

Niveau :

Position :

Coefficient hiérarchique de base

Complément points de polyvalence

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date votre salaire effectif sera porté à :

ou

restera à :

Veillez agréer, M. _____, l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'employeur) »

Article 3

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront le premier jour du deuxième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pris par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 4

Les parties contractantes de la présente convention mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature.

Fait à Paris, le 28 juin 2012.

(Suivent les signatures.)