

Avenant du 26 mars 2026
à l'avenant du 19 décembre 2024
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2650506M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objectif d'apporter un complément à l'avenant du 19 décembre 2024 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Article 2 | Avantages acquis

L'article I.3 « Avantages acquis » de la convention collective nationale des entreprises d'architecture est remplacé comme suit :

« 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 ou postérieurement à sa mise en application s'ils portent sur des matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2.

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale définie à l'article XV.1. »

Article 3 | *Attributions propres aux sections syndicales*

L'article II.2.1 « Attributions propres aux sections syndicales » est remplacé comme suit :

« 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 des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale sur chaque établissement 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, simultanément à l'affichage.

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

À défaut d'accord d'entreprise fixant les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, les sections syndicales peuvent diffuser leurs publications sur un site syndical accessible via l'intranet de l'entreprise, sous réserve de respecter les conditions de sécurité et de bon fonctionnement du réseau conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail.

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 pouvant être fermé 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 une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant. »

Article 4 | *Les délégués syndicaux d'entreprises*

L'article II.4 « Les délégués syndicaux d'entreprises » est remplacé comme suit :

« Chaque syndicat de salariés, représentatif dans l'entreprise, 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 d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés dans les conditions précitées, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

- de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- de 11 à 49 salariés : les partenaires sociaux de la branche décident d'attribuer 5 heures par mois à ce délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail. »

Article 5 | Protection

L'article II.8 « Protection » est remplacé comme suit :

« Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants du personnel et les salariés à qui s'appliquent la présente CCN, mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente CCN, sont des salariés protégés au sens du code du travail. »

Article 6 | Rémunération des salariés en alternance

L'article V.1.14 « Rémunération des salariés en alternance » est remplacé comme suit :

« La rémunération des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation est exclue du système des coefficients. À ce titre, il conviendra de se référer au cadre réglementaire en vigueur. »

Article 7 | Dédit de formation

L'article VI.6 « Dédit de formation » est remplacé comme suit :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement de certaines actions de formation, du remboursement à l'employeur par le salarié de tout ou partie des dépenses supportées par l'entreprise à l'occasion de ces actions de formation si le salarié ne respecte pas, suite à une démission (sauf cas de force majeure), l'engagement de durée minimale de collaboration qu'il aura alors contracté.

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

Sont exclus du périmètre d'application de cet article les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. »

Article 8 | Temps de travail effectif

L'article VII.2.2 « Temps de travail effectif » est remplacé comme suit :

« 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. »

Article 9 | Imputation des heures supplémentaires

L'article VII.2.4.3 « Imputation des heures supplémentaires » est remplacé comme suit :

« Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36^e heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail. »

Article 10 | *Travail à temps partiel*

L'article VII.4 « Travail à temps partiel » est remplacé comme suit :

« Le salarié dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires est considéré comme un salarié à temps partiel.

En cas de dépassement de la durée contractuelle du temps de travail, les heures complémentaires doivent respecter les dispositions de l'article L. 3123-28 du code du travail. Dans tous les cas, un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée de temps de travail dépasser les 35 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.

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 une heure et ne peut excéder deux heures, sauf s'il existe un accord d'entreprise définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et prévoyant des contreparties spécifiques.

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

Article 11 | *Congés exceptionnels*

L'article VIII.4 « Congés exceptionnels » est remplacé comme suit :

« Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justificatif ou attestation, 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 ouvrés.
2. Mariage* de l'intéressé = 5 jours ouvrés.
3. Mariage* d'un enfant = 2 jours ouvrés.
4. Journée défense et citoyenneté = 1 jour ouvré.
5. Décès du conjoint** = 5 jours ouvrés.
6. Décès d'un enfant = 12 jours ouvrés :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant a moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés si l'enfant était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés pour le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- À ces autorisations d'absence, s'ajoute le congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
7. Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrés.
8. Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, beaux-parents, grands-parents et petits enfants = 3 jours ouvrés.
9. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant = 5 jours ouvrés.

* : Pacs ou concubinage notoire.

** : marié, pacsé ou concubin notoire.

Les congés définis en 2, 3 et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 13 jours ouvrés.

Le solde des congés liés à l'ancienneté acquis antérieurement à la date de mise en application de la convention collective de 2003 reste acquis au salarié concerné. »

Article 12 | Suivi de la santé et de la sécurité

L'article XIII.5 « Suivi de la santé et de la sécurité » est remplacé comme suit :

« Chaque entreprise devra se conformer aux dispositions légales relatives aux risques dans l'entreprise et à leur prévention, notamment s'agissant du DUERP, du PAPRI Pact et du référent harcèlement CSE.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Conformément aux articles L. 4121-3 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail, tout employeur, à partir d'un salarié, doit établir un DUERP recensant tous les risques relatifs à la santé et à la sécurité identifiés au sein de l'entreprise auxquels le(s) salarié(s) pourrai(en)t être exposé(s).

Le CSE, lorsqu'il existe, participe à l'évaluation des risques et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Ce document est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais aussi pour chaque entreprise sans condition d'effectif :

- à chaque fois qu'un changement impacte les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est tenu à la disposition de chacun au sein de l'entreprise.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un programme de prévention découlant de l'évaluation des risques du DUERP est mis en place pour définir les mesures devant être prises dans l'année à venir, dont les modalités sont définies à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont consignées au sein du DUERP lui-même.

Référent harcèlement au sein du CSE

En vertu de l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres. »

Article 13 | Préavis

L'article XIV.1.1 « Préavis » est remplacé comme suit :

« 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.

En tout état de cause, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat en avisera l'autre par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Le délai de préavis à respecter est fixé comme suit :

En cas de mise à la retraite (initiative de l'employeur) : le préavis est de 3 mois.

En cas de départ à la retraite (initiative du salarié) : le préavis est fixé conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, soit :

- ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois. »

Article 14 | Missions (de la CPPNI)

L'article XV.1.1 « Missions » est remplacé comme suit :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes de :

- négocier et rédiger la convention collective ;
- proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
- 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 territorial ;
- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
- représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. »

Article 15 | Procédure d'avis en cas de licenciement d'un salarié protégé

L'article XV.1.4 « Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé » est supprimé.

Article 16 | Adhésion

L'article XVI.2 « Adhésion » est remplacé comme suit :

« Conformément au code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur à titre individuel non-signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. 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 et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception. »

Article 17 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de cinquante salariés, dans la mesure où la convention collective nationale a vocation à s'étendre à l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article I.2, indépendamment de leur effectif.

Article 18 | Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 19 | Durée et procédure d'extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires déposeront le présent avenant et en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-16, L. 2261-24 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)