

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004.

Préambule

Article

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre affirme que l'exercice réglementé de la profession d'architecte exige de celles et ceux qui participent à cette activité 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 nationale définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises relevant du champ défini à l'article I. 2, quelle que soit leur forme juridique.

Elle se fonde notamment sur le respect d'une déontologie, à travers l'accomplissement intégral des devoirs professionnels, sur la défense de l'intérêt public dans la mise en œuvre de l'architecture et de l'aménagement du territoire, ainsi qu'à travers les droits et devoirs concourant à une optimisation des conditions de travail, la valorisation et le 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 Ier : Entrée en application - Objet - Durée - Evolution de la convention collective

Entrée en application

Article I.1

En vigueur étendu

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

Objet et durée de la convention

Article I.2

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, notamment :

- les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;
- les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage ;

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

Sont également rattachés à cette convention collective nationale les salariés employés par les organisations professionnelles, paritaires, ordinaires et/ ou associatives de la branche professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires d'outre-mer (1).

L'extension du champ conventionnel aux entreprises précitées induit l'usage exclusif de la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

(1) Les termes « , y compris les territoires d'outre-mer » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 juillet 2020 - art. 1)

Avantages acquis

Article I.3

En vigueur étendu

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.

Evolution de la convention collective

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)

Article I.4, I.4.1

En vigueur étendu

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 132-1 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.

Révision

Article I.4.2

En vigueur étendu

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 présenter la demande à tout moment. Il adresse sa demande à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par LR avec AR en y joignant une proposition de rédaction.

La commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) prévue à l'article n° XV-1-3-1 se réunit alors dans les 2 mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

Dénonciation

Article I.4.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-8 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

Liberté d'opinion et liberté civique

Article II.1

En vigueur étendu

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 IV 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 le 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.

Sections syndicales d'entreprise

Article II.2

En vigueur étendu

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.

Attributions propres aux sections syndicales

Article II.2.1

En vigueur étendu

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.

Information syndicale

Article II.2.2

En vigueur étendu

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.

Les délégués syndicaux régionaux

Article II.3

En vigueur étendu

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.

Les délégués syndicaux d'entreprise

Article II.4

En vigueur étendu

Chaque syndicat de salariés représentatif au plan national 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 3 années précédentes ;

- dans les entreprises qui emploient de 8 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner le délégué 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 : 5 heures par mois ;

- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Article étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 412-11 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Les délégués du personnel

Attributions des délégués du personnel

Article II.5, II.5.1

En vigueur étendu

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.

Election des délégués du personnel

Article II.5.2

En vigueur étendu

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 étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Les élections ont lieu tous les 2 ans.

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.

A l'issue d'une période d'observation de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de la négociation de la convention collective s'engagent à ouvrir une négociation sur une éventuelle révision du seuil de l'effectif pour la mise en place de délégué du personnel dans les entreprises d'architecture (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Conditions de fonctionnement et attributions

Article II.5.3

En vigueur étendu

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.

Absences pour raisons syndicales

Article II.6

En vigueur étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être 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 territorial 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.

Heures de délégation

Article II.7

En vigueur étendu

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.

Protection

Article II.8

En vigueur étendu

Les délégués syndicaux 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 et après avis de la commission paritaire régionale ; celle-ci se prononce dans les 6 semaines suivant sa saisine.

Chapitre III : Conditions d'engagement - Contrat

Obligations professionnelles

Article III.1

En vigueur étendu

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.

Engagement du personnel

Dispositions générales

Article III.2, III.2.1

En vigueur étendu

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.

Les architectes salariés " en titre "

Article III.2.2

En vigueur étendu

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 référence ;

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 protection de clientèle. Elle doit être obligatoirement limitée dans le temps (2 ans maximum) et dans l'espace. La clause de protection de clientèle, lorsque celle-ci est prévue, interdit à l'architecte en titre dont le contrat est rompu pour quelque cause que ce soit, d'intervenir 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 équivalents au préjudice subi (1).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 juillet 2002, M. Barbier c/société Maine Agri SA). La clause de protection de clientèle, en tant seulement qu'elle va au-delà des seules obligations déontologiques du salarié, doit être regardée comme une clause de non-concurrence devant comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Période d'essai

Article III.3

En vigueur étendu

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

- 3 mois pour les 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.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

Modifications en cours de contrat

Article III.4

En vigueur étendu

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.

Modification de la situation juridique de l'employeur

Article III.5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-12 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

Préavis et absences pour recherche d'emploi

Préavis

Article IV.1, IV.1.1

En vigueur étendu

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 :

ANCIENNETE	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 :

ANCIENNETE	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.

Absences pour recherche d'emploi

Article IV.1.2

En vigueur étendu

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 :

ANCIENNETE	NON-CADRE	CADRE
Moins de 6 mois	21 heures	42 heures
6 mois à moins		
de 2 ans	42 heures	84 heures
2 ans et plus	84 heures	126 heures

b) En cas de démission :

ANCIENNETE	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.

Licenciements

Licenciement pour motif personnel

Article IV.2, IV.2.1

En vigueur étendu

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 accusé 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.

Licenciement pour motif économique

Article IV.2.2

En vigueur étendu

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 ayant conduit à cette décision de licenciement ;

2° Recueillera l'avis des représentants du personnel ou, en leur absence 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'oeuvre 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 collectif, l'ordre des licenciements est établi 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.

Priorité de réengagement

Article IV.2.3

En vigueur étendu

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un 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 d'un 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 accusé 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.

Indemnités de licenciement

Article IV.3

En vigueur étendu

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

- licenciement pour motif personnel : de 0 à 2 ans d'ancienneté :

10 % du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes.

A partir de 2 ans : 18 % du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes.

- licenciement pour motif économique : application des dispositions du code du travail.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 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 tout autre indemnité de même nature.

Règlements des conflits individuels et collectifs

Chapitre V : Classifications professionnelles - Rémunérations

Classification professionnelle

Article V.1

Classification professionnelle

En vigueur étendu

Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification

Article V.1.1

Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification

En vigueur étendu

Les objectifs essentiels de la présente classification à critère classant sont les suivants :

- favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
- inciter au recours à la formation professionnelle ;
- reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
- définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
- valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche.

Elle définit cinq filières :

- filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design ...) ;
- filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie ...) ;
- filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients ...) ;
- filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique ...).

Les cinq filières sont à consulter à l'article V. 1.10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d'emploi et chaque catégorie d'emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d'emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

Critères classant

Article V.1.2

Critères classant

En vigueur étendu

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

- la technicité ;
- l'autonomie/ l'initiative ;
- la formation et/ ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante : il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie/ l'initiative se définit de la façon suivante :

Il faut dissocier l'autonomie de l'initiative. L'autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l'employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L'autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c'est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d'autonomie beaucoup plus limitée. L'initiative se mesure à la capacité du salarié à s'organiser, à proposer, « à faire par lui-même ». Le sens de l'initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ ou expérience se définit de la façon suivante : il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir-être du salarié dans son emploi.

Les critères classant, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités et compétences du salarié, au regard de ces critères classant, conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

Coefficients hiérarchiques

Article V.1.3

Coefficients hiérarchiques

En vigueur étendu

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classant, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classant (et du salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

À chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minimum requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini a minima dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V. 1.5, en faisant jouer les critères classant.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste un minimum.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V. 1.2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classant ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

Fiches emploi repère

Article V.1.4

Fiches emploi repère

En vigueur étendu

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque "métier" référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l'emploi a minima, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l'embauche : à chaque typologie d'emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/ initiative, et formation/ expérience.

Les différentes typologies d'emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.

L'intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante qui doivent être établis par l'employeur sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Principes et mise en œuvre de la classification des salariés

Article V.1.5

Principes et mise en œuvre de la classification des salariés

En vigueur étendu

Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable, de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l'emploi proposé.

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

Avant l'embauche :

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des "fiches emplois repères" établies par les partenaires sociaux et figurant en annexe de la convention collective nationale.

L'employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l'emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/ expérience) exigé pour l'emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

À l'embauche et pendant la période d'essai :

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classant.

À l'issue de la période d'essai :

À la fin de la période d'essai et au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'embauche du salarié, l'employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

À cette occasion, l'employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique définit lors de l'embauche, en fonction des critères classant définis à l'article V. 1.2 de la présente convention collective nationale.

Cet entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

En cours de carrière :

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l'article L. 6315-1 du code du travail, ou au retour d'une formation, l'employeur procède à un entretien d'évaluation du salarié en vue d'ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classant définis à l'article V. 1.2 de la présente convention collective nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :

– dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

– dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la convention collective nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classant.

À la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Position cadre

Article V.1.6

Position cadre

En vigueur étendu

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) Position cadre dans la grille de classification

Si les conditions définies ci-dessus au point a) sont remplies, alors, le salarié bénéficie, a minima, du coefficient 380 et pourra demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant.

À partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

Évolution de carrière

Article V.1.7

Évolution de carrière

En vigueur étendu

a) Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés ainsi que la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences de celui-ci.

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

Tout salarié occupant des fonctions et/ ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

b) Prise en compte de la formation continue et/ ou des acquis de l'expérience

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations prises en compte au titre du critère classant « Formation/ Expérience ». Ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la convention collective nationale.

La branche des entreprises d'architecture s'est dotée à cet effet d'un accord formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

Polyvalence

Article V.1.8

Polyvalence

En vigueur étendu

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V. 1.9 ci-après.

Remplacement temporaire

Article V.1.9

Remplacement temporaire

En vigueur étendu

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure, par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions, constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié remplaçant et l'employeur, précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives ;
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;
- l'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé.

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

En l'absence d'accord écrit, l'indemnité de remplacement sera doublée.

À l'occasion de l'entretien d'évaluation prévu à l'article V. 1.7, l'acquisition des compétences nouvelles évoquées à l'alinéa 1er du présent article doit être examinée.

(1) L'article V.1.9 (remplacement temporaire) est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes desquelles le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Grilles de classification

Article V.1.10

Grilles de classification

En vigueur étendu

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20180047_0000_0001.pdf

Suivi et bilan de l'application de la nouvelle classification

Article V.1.11

Suivi et bilan de l'application de la nouvelle classification

En vigueur étendu

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 prévue par l'article XV. 1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commissions paritaires au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.

Rémunération des salariés

Généralités

Article V.2.1

En vigueur étendu

Les principes de classification exposés à l'article V. 1 définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, 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.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié, qui peut lui être supérieure.

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

Définition des valeurs de point

Article V.2.2

En vigueur étendu

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des commissions territoriales paritaires au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre "Commissions territoriales paritaires" (cf. art. XV. 3).

Chapitre VI : Formation - Promotion

Généralités

Article VI.1

En vigueur étendu

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. 932-1 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.

Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation

Article VI.2

En vigueur étendu

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.

L'organisme paritaire collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

Financement de la formation

Article VI.3

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (code IDCC 2332) versent à l'organisme paritaire collecteur agréé 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 pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé à l'article XV. 2 de la convention collective nationale.

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

Article VI.4

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée à l'article XV. 2, 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 ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaillera en concertation avec les commissions territoriales paritaires et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé 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.

Plans de formation de l'entreprise

Article VI.6

En vigueur étendu

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants 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 CSE, 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'organisme paritaire collecteur agréé.

Débit de formation

Article VI.7 (1)

En vigueur étendu

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 de certaines actions de formation, 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, 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 d'architecture par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions de formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 933-2 (7°) du code du travail qui fixe les conditions de validité de la clause de dédit formation (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Chapitre VII : Durée du travail

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 homme femme.

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, sous réserve de dispositions plus favorables négociées au sein de chaque entreprise.

Champ d'application

Article VII.1

En vigueur étendu

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. 212-15-1 du code du travail.

Durée du travail

Définitions

Article VII.2, VII.2.1

En vigueur étendu

La durée légale du travail :

La durée légale du temps de travail au sens de l'article L. 212-4 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.

Temps de travail effectif

Article VII.2.2

En vigueur étendu

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.

Salariés soumis à l'horaire collectif

Article VII.2.2.1

En vigueur étendu

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.

Salariés non soumis à l'horaire collectif

Article VII.2.2.2

En vigueur étendu

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.

Temps de trajet et de déplacement

Article VII.2.3

En vigueur étendu

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, IX-2.

Heures supplémentaires

Définition

Article VII.2.4, VII.2.4.1

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur, ou effectuées avec son accord. 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 (1).

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 équivalente (repos compensateur de remplacement).

Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/Boutiller) (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article VII.2.4.2

En vigueur étendu

1. Pendant la période transitoire, définie au VII-4 (de la date de l'extension de la présente convention au 1er janvier 2006), le volume du contingent annuel est égal à :

- 170 heures en 2003 ;
- 160 heures en 2004 ;
- 150 heures en 2005.

2. Au-delà de cette période le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 80 % du contingent légal.

Imputation des heures supplémentaires

Article VII.2.4.3

En vigueur étendu

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

Rémunération des heures supplémentaires

Article VII.2.4.4

En vigueur étendu

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 (à l'exclusion du complément différentiel de salaire de la période transitoire fixée à l'article VII-2-4-2) 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 le 36ème heure avec les taux suivants :

- de la 36e heure à la 43e heure incluse : 25 % ;

- au-delà de la 43e heure le taux légal est applicable.

c) Repos compensateur de remplacement (RCR).

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 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 à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs légaux.

Repos compensateur obligatoire

Article VII.2.4.5

En vigueur étendu

a) Définition

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 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 36e heure au-delà du contingent annuel, sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

Pour les entreprises de 10 salariés au plus :

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % au-delà de la 36e 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.

Durée quotidienne du travail

Article VII.2.5

En vigueur étendu

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.

Repos quotidien

Article VII.2.6

En vigueur étendu

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.

Décompte du temps de travail

Article VII.2.7

En vigueur étendu

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.

Organisation du temps de travail

Article VII.3

En vigueur étendu

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 1 fois par an.

En vue de faciliter la concertation les salariés pourront utilement se faire conseiller.

Horaires collectifs

Article VII.3.1

En vigueur étendu

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.

Horaires collectifs

Répartition dans le cadre hebdomadaire

Article VII.3.1.1

En vigueur étendu

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

Répartition par période de 4 semaines

Article VII.3.1.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9-1 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.

Répartition sur l'année

Article VII.3.1.3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9-II 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) :

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

b) (1) 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 3 reports par an.

(1) Paragraphe étendu sous réserve qu'en application de l'alinéa 2 du II de l'article L. 212-9 du code du travail une partie des jours de repos demeure, en tout état de cause, au choix du salarié d'une part, et que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos soient prévues, d'autre part (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Période de suractivité

Article VII.3.2

En vigueur étendu

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.

Modulation

Principe de la modulation

Article VII.3.3, VII.3.3.1

En vigueur étendu

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. 212-8 du code du travail. Elle est appliquée par année.

Amplitude de la modulation

Article VII.3.3.2

En vigueur étendu

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 l'employeur 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.

Le calendrier individualisé

Article VII.3.3.3

En vigueur étendu

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 10 jours ouvrés, * sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent* (1).

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.

(1) Termes exclus de l'extension, en tant que la réduction du délai de prévenance en deçà de 7 jours ouvrés est prohibée par l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, en l'absence de contreparties prévues au bénéfice du salarié et en l'absence de fixation du délai réduit (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

Article VII.3.3.4

En vigueur étendu

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.

Chômage partiel

Article VII.3.3.5

En vigueur étendu

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.

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Article VII.3.3.6

En vigueur étendu

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 article 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.

Lissage des salaires

Article VII.3.3.7

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-8-5 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.3.3.4b.

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.

Salariés non soumis à l'horaire collectif

Article VII.3.4

En vigueur étendu

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.

Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles

Article VII.3.4.1

En vigueur étendu

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 1 600 heures maximum.

Le premier jour de chaque mois 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.

Conventions de forfait annuel en jours

Article VII.3.4.2 (1)

En vigueur étendu

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'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent. Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 500 de la grille de classification.

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. 212-1 et de l'article L. 212-7 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 212 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 oeuvre 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. L'organisation des prises de jours (ou demi-journées) de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

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.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail le salarié bénéficiant d'un forfait annuel en jours soit réellement autonome dans l'organisation de son emploi du temps (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Rémunération pendant la période transitoire

Article VII.4

En vigueur étendu

La durée légale du travail qui était de 39 heures par semaine, est fixée à 35 heures pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Afin de permettre aux entreprises concernées de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place d'une période transitoire, allant de la date d'extension de la présente convention jusqu'au 1er janvier 2006.

Salaires minima

Article VII.4.1

En vigueur étendu

Les parties se sont mises d'accord pour définir une évolution des salaires minima pendant la période transitoire, selon le schéma suivant :

- à compter de l'extension de la présente convention collective, la valeur du point sera 35/38 de la valeur du point négociée pour 2003 correspondant à 39 heures hebdomadaires.
- au 1er janvier 2004, la valeur du point proratisée sera 35/37 de la VP correspondant à 39 heures.
- au 1er janvier 2005, la valeur du point proratisée sera 35/36 de la VP correspondant à 39 heures.
- au 1er janvier 2006, la valeur du point proratisée sera 35/35 de la VP correspondant à 39 heures.

ANNEE	VPP 35 HEURES	RAPPORT VP
Fin 2003 +	35/38	de la VP sur 39 heures
1er janvier 2004	35/37	de la VP sur 39 heures
1er janvier 2005	35/36	de la VP sur 39 heures
1er janvier 2006	35/35	de la VP sur 39 heures

+ de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective au 31 décembre 2003.

Complément différentiel de salaire

Article VII.4.2

En vigueur étendu

Afin que, pour les salariés en place dans l'entreprise, la réduction du temps de travail ne se traduise pas par une modification de la rémunération contractuelle et une perte de salaire, les partenaires sociaux ont instauré un complément différentiel de salaire (CDS) dégressif jusqu'au 1er janvier 2006, associé à une proratisation de la valeur du point (VPP).

Le CDS a la même nature et le même traitement que le salaire de base. Il n'a pas un caractère indemnitaire. Il n'est pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Le CDS ne sera pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel dont la durée de travail n'a pas été réduite, ou des salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail (2). Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32, paragraphe I, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32, paragraphe II, alinéas 2 et 3, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Travail à temps partiel

Article VII.5

En vigueur étendu

Les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires sont considérés comme des salariés à temps partiel (1).

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 1 heure (2).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat, dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, les salariés à temps partiel pour lesquels l'application de la réduction de la durée légale du travail n'aurait pas déjà donné lieu à établissement d'un avenant à leur contrat, se verront proposer par l'entreprise au moment où elle réduit sa durée collective du temps de travail :

- soit de réduire leur temps de travail dans la même proportion, la rémunération antérieure étant maintenue ;
- soit de maintenir leur horaire contractuel avec augmentation proportionnelle de la rémunération.

La solution retenue fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, lequel précisera les nouvelles modalités de répartition du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail l'interruption d'activité ne soit pas supérieure à deux heures (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

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

Article VII.6

En vigueur étendu

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

Jours fériés légaux

Article VIII.1

En vigueur étendu

En plus du 1er 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 1er 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.

Congés payés annuels

Congé légal

Article VIII.2, VIII.2.1

En vigueur étendu

Le salarié qui au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi 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.

Fractionnement des congés payés

Article VIII.2.2

En vigueur étendu

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 la législation en vigueur (art. L. 223-8).

En cas de prise fractionnée des 4 premières semaines des congés payés, l'attribution de jours de congés supplémentaires se fera conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 223-8).

En résumé : en vertu de la loi du 16 mai 1969, en cas de fractionnement des congés, les congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril donnent lieu à l'attribution de congés supplémentaires de :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est au moins égal à 6 jours ouvrables.

- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est compris entre 3 et 5 jours ouvrables.

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

Congés payés et absences du salarié

Article VIII.2.3

En vigueur étendu

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.

Indemnisation des congés payés

Article VIII.2.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 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 1er 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 1er 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.

Congés supplémentaires non rémunérés

Article VIII.3

En vigueur étendu

En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail (1), 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.

Congés exceptionnels

Article VIII.4

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci-avant à l'article 8.2.1, dans les cas suivants :

1. Naissance, adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables.
2. Mariage (1) de l'intéressé : 6 jours ouvrables.
3. Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.
4. Journée du citoyen : 1 jour ouvrable.
5. Congé paternité : 11 jours ouvrables ou 18 jours en cas de naissances multiples (maternité, cf. chap. X).

6. Décès du conjoint (2) ou d'un enfant : 6 jours ouvrables.

7. Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables.

8. Décès des frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs, beaux-parents, 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.

Avantages acquis en jours de congés

Article VIII.5

En vigueur étendu

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.

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

Déplacements de courte durée

Article IX.1

En vigueur étendu

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 9.4 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 à l'article 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.

Déplacements de longue durée

Frais

Article IX.2, IX.2.1

En vigueur étendu

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.

Prise en compte du temps du travail

Article IX.2.2

En vigueur étendu

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 1 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 étant à la charge de l'employeur (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 8.4 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 9.5 de la présente convention.

Déplacement du lieu de travail

Déplacement du lieu de travail sans changement de résidence

Article IX.3, IX.3.1

En vigueur étendu

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.

Déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Article IX.3.2

En vigueur étendu

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.

Utilisation des véhicules

Article IX.4

En vigueur étendu

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.

Véhicules n'appartenant pas à l'employeur

Article IX.4.1

En vigueur étendu

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.

Assurances

Article IX.4.1.1

En vigueur étendu

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.

Autres frais

Article IX.4.1.2

En vigueur étendu

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 réparations, 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.

Véhicule appartenant à l'employeur

Article IX.4.2

En vigueur étendu

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.

Déplacement à l'étranger

Article IX.5

En vigueur étendu

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 (Maladie - Accidents - Maternité)

Article

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance de branche est défini par un accord collectif de branche complémentaire à la convention collective.

Il est rappelé que les parties signataires de la présente convention collective ont décidé, par accord de prorogation du 27 février 2003, de maintenir dans tous ses effets l'accord de prévoyance du 29 octobre 1998 et étendu le 10 février 1999, jusqu'à la prise d'effet de l'arrêté d'extension d'un nouvel accord relatif à la prévoyance, et au plus tard jusqu'au 29 octobre 2003.

Par ailleurs, soucieux de prévoir une garantie frais de santé pour tous les salariés, les partenaires sociaux s'engagent à négocier une mutualisation de cette garantie dans les 2 ans qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Chapitre XI : Obligations militaires

Appel de préparation à la défense ou mobilisation

Article XI

En vigueur étendu

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.

Périodes de réserve obligatoires

Article XI.2

En vigueur étendu

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

Egalité professionnelle

Article XII.1

En vigueur étendu

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.

Personnes handicapées

Article XII.2

En vigueur étendu

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.

Article

En vigueur étendu

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.

Santé et sécurité au travail

Article XIII.1

En vigueur étendu

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.

Equipement et matériel

Article XIII.2

En vigueur étendu

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.

Utilisation du matériel de bureautique et informatique

Article XIII.3

En vigueur étendu

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

Visites médicales du travail

Article XIII.4

En vigueur étendu

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

Suivi de la santé et de la sécurité

Article XIII.5

En vigueur étendu

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

Allocations de fin de carrière.

Article XIV.1

En vigueur étendu

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

Préavis

Article XIV.1.1

En vigueur étendu

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, avec un préavis de 3 mois minimum.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Allocation de fin de carrière

Article XIV.1.2

En vigueur étendu

Le salarié perçoit une allocation de fin de carrière calculée comme suit :

- en cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur :

- par année de présence dans l'entreprise, 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.

- en cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié :

- par année de présence dans l'entreprise, 12,5% 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.

Dans les deux cas, pour toute fraction d'année supplémentaire, l'allocation de fin de carrière, calculée sur la base précitée, est proportionnelle au nombre de mois entiers de présence compris dans cette fraction.

Régimes de retraite complémentaire des salariés

Généralités

Article XIV.2, XIV.2.1

En vigueur étendu

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.

Il est géré suivant l'implantation géographique de l'entreprise par les organismes suivants qui dépendent :

- de l'ARRCO pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres ;

- de l'AGIRC complémentaire pour les cadres.

	Pour l'ensemble du	Pour les cadres	
Localisation telle	personnel cadre et	caisses	
que définie au X.5	non cadre caisses	complémentaires	
	adhérentes à l'ARRCO	adhérentes à	
		l'AGIRC	
Région Ile de	GIRS (groupe BAYARD)	CIRCACIC (groupe	
France et autres		8, rue Bayard	Bayard)
10, 28, 51, 75, 77,	75417 Paris Cedex 08	8, rue Bayard	
78, 89, 91, 92, 93,		75417 Paris	
94, 95		Cedex 08	
Autres départements	IREC (groupe	CAPIMMEC (groupe	
	Malakoff)	Malakoff)	
	15, avenue du Centre,	15, avenue du	
		Centre	
	78281 Saint Quentin	78281	
	en Yvelines	Saint Quentin	
		en Yvelines	

Dispositions transitoires

Article XIV.2.2

En vigueur étendu

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.

Retraite complémentaire pour l'ensemble du personnel

Article XIV.2.3

En vigueur étendu

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

Suivi des modalités de retraite

Article XIV.3

En vigueur étendu

La commission prévoyance 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

Article

En vigueur étendu

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Missions et composition de la CPPNI

Article XV.1, XV.1.1

En vigueur étendu

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue au code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 144-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle rend un avis à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- sur proposition du collègue employeur ou salarié elle rédige et négocie des avenants à la convention collective nationale et des accords sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence et a minima tous les thèmes qui constituent son ordre public conventionnel (la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel

les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical). La CPPNI s'engage à ouvrir rapidement une négociation sur des thèmes complémentaires ;
– elle suit les négociations de valeurs de points et fixe la valeur du point applicable sur un secteur géographique déterminé en cas d'échec ou de carence de négociation au niveau territorial.

Composition

La CPPNI est composée de deux collèges, un collège employeurs et un collège salariés.

Chaque collège comporte a minima dix sièges, à parité égale. Chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs représentative dans la branche dispose au minimum d'un siège.

La composition de la CPPNI est déterminée par un accord de répartition des sièges propre à chacun des collèges, à l'issue des mesures de représentativité au sein des collèges salariés et employeurs.

Ces accords de répartition des sièges entérinent la représentation de chaque organisation et fixent la répartition des sièges décidée au sein de chaque collège.

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

Fonctionnement de la CPPNI

Article XV.1.2

En vigueur étendu

Réunions, siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association de gestion du paritarisme.

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 CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales par tout moyen écrit, 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 conclusion de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de suppléer le président le cas échéant.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

Procédure de négociation, d'interprétation

Procédure d'interprétation de la convention collective nationale

Article XV.1.3, XV.1.3.1

En vigueur étendu

Notamment à la demande d'une organisation syndicale salariale ou patronale saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, la CPPNI rend un avis, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche.

Elle a également pour mission de régler les questions liées à des problématiques non abordées dans la convention collective nationale.

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

Valeurs de points

Suivi de la négociation de la valeur du point

Article XV.1.3.2, XV.1.3.2.1

En vigueur étendu

La CPPNI siège de préférence courant mars de chaque année, pour analyser les cas de carence des négociations territoriales, à partir d'un récapitulatif établi par le secrétariat national du paritarisme.

Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations

Article XV.1.3.2.2

En vigueur étendu

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

- d'échec de négociation territoriale ;
- de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus de 1 an dans un territoire.

Le président de la CPPNI convoque les membres de la commission nationale paritaire, par tout moyen écrit, et joint le (s) procès-verbal (aux) et, le cas échéant, les comptes rendus de désaccord de la négociation territoriale comportant la composition du collège employeur et du collège salarié.

En cas de désaccord, la CPPNI 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 CPPNI est souveraine.

Procédure d'accord de salaire

Article XV.1.3.2.3

En vigueur étendu

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

L'accord de salaire est rédigé et signé en deux exemplaires par les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des entreprises d'architecture, présentes.

Il doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de signature et l'identité des représentants signataires et le nom de leur organisation syndicale.

Un exemplaire de l'accord est remis à chaque organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle. Une copie de l'accord est également remise aux parties négociatrices au niveau territorial.

L'accord est conclu pour une durée déterminée.

Le président transmet l'accord signé au secrétariat du paritarisme qui procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt à la direction générale du travail et de l'emploi et au greffe des conseils des prud'hommes géographiquement compétents.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF)

Missions et composition

Article XV.2, XV.2.1

En vigueur étendu

Missions.

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) est instituée 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.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé désigné, 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 est composée de membres titulaires mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :

- collège employeurs : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs ;
- collège salariés : 10 représentants maximum à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés.

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

Fonctionnement

Article XV.2.2

En vigueur étendu

Réunions, sièges et bureau.

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum 4 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

lettre recommandée avec accusé 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 conclusion de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de le suppléer le cas échéant.

Commissions paritaires régionales (CPR)

Missions, délimitations, composition et fonctionnement

Article XV.3, XV.3.1

En vigueur étendu

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN ;
- avis sur licenciement d'un salarié protégé ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de « bassin d'emploi », est fixé comme suit :

- CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin, et du Haut-Rhin ;
- CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
- CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
- CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
- CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
- CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
- CTP Centre : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;

- CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
- CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
- CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du territoire de Belfort ;
- CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
- CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
- CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
- CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, et des Yvelines ;
- CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
- CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
- CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
- CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
- CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
- CTP Nord – Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord – Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
- CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
- CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
- CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
- CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;
- CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de La Réunion et de Mayotte ;
- CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN.

Composition

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

Les organisations reconnues représentatives au sein de la branche sont représentées dans chacun des collèges selon les règles de composition des commissions paritaires prévues au chapitre XV de la convention collective nationale.

Fonctionnement. – Création

Une première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une présidence.

Fonctionnement. – Réunions

Les commissions territoriales paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, a minima, négocier la valeur du point.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

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, tous les 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit 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 conclusion de chaque séance et de le transmettre au secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le secrétariat du paritarisme.

Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé

Article XV.3.2

En vigueur étendu

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la commission territoriale paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la commission d'émettre un avis.

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

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder par le secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la commission territoriale paritaire.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 2 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 ;
- sont jointes aux convocations les pièces produites par chacune des parties ;
- toutes pièces complémentaires produites par les parties devront l'être au plus tard 1 semaine avant le jour de leur audition par la CTP et transmise par leur soin et dans le même temps, à la partie adverse.

La commission territoriale paritaire entend les parties et rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la commission territoriale paritaire émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La présidence de la commission territoriale paritaire transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adresse copie à chacune des parties et en archive un exemplaire.

Procédure de la négociation de la valeur du point

Principes

Article XV.3.4, XV.3.4.1

En vigueur étendu

Les valeurs de point territoriales et/ ou éventuellement locales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la branche.

La valeur de point devant prendre effet au 1er janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours des 4 derniers mois de l'année précédente.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les présidences des CTP, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant la fin janvier de l'année suivante.

Procédure en cas d'accord de salaire

Article XV.3.4.2

En vigueur étendu

Sur initiative de la présidence, la commission territoriale paritaire est convoquée par le secrétariat du paritarisme au cours des 4 derniers mois de l'année.

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

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.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin janvier de l'année suivante.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la présidence, 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 du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition

Article XV.3.4.3

En vigueur étendu

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV. 3.4.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin janvier de l'année suivante, la présidence de la CTP doit en tenir informée la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du 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 collège salarié signé par la présidence.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 mars de l'année concernée, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

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

Commissions territoriales paritaires (CTP)

Missions, délimitations, composition et fonctionnement

Article XV.3, XV.3.1

En vigueur étendu

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN ;
- avis sur licenciement d'un salarié protégé ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de « bassin d'emploi », est fixé comme suit :

- CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin, et du Haut-Rhin ;
- CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
- CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
- CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
- CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
- CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
- CTP Centre : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
- CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
- CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
- CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du territoire de Belfort ;
- CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
- CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
- CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;

- CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, et des Yvelines ;
- CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
- CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
- CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
- CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
- CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
- CTP Nord – Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord – Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
- CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
- CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
- CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
- CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;
- CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de La Réunion et de Mayotte ;
- CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN.

Composition

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

Les organisations reconnues représentatives au sein de la branche sont représentées dans chacun des collègues selon les règles de composition des commissions paritaires prévues au chapitre XV de la convention collective nationale.

Fonctionnement. – Création

Une première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une présidence.

Fonctionnement. – Réunions

Les commissions territoriales paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, a minima, négocier la valeur du point.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

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, tous les 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit 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 conclusion de chaque séance et de le transmettre au secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le secrétariat du paritarisme.

Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé

Article XV.3.2

En vigueur étendu

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la commission territoriale paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la commission d'émettre un avis.

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

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder par le secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la commission territoriale paritaire.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 2 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 ;
- sont jointes aux convocations les pièces produites par chacune des parties ;

– toutes pièces complémentaires produites par les parties devront l'être au plus tard 1 semaine avant le jour de leur audition par la CTP et transmise par leur soin et dans le même temps, à la partie adverse.

La commission territoriale paritaire entend les parties et rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la commission territoriale paritaire émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La présidence de la commission territoriale paritaire transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adresse copie à chacune des parties et en archive un exemplaire.

Procédure de la négociation de la valeur du point

Principes

Article XV.3.4, XV.3.4.1

En vigueur étendu

Les valeurs de point territoriales et/ ou éventuellement locales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la branche.

La valeur de point devant prendre effet au 1er janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours des 4 derniers mois de l'année précédente.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les présidences des CTP, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant la fin janvier de l'année suivante.

Procédure en cas d'accord de salaire

Article XV.3.4.2

En vigueur étendu

Sur initiative de la présidence, la commission territoriale paritaire est convoquée par le secrétariat du paritarisme au cours des 4 derniers mois de l'année.

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

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.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin janvier de l'année suivante.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la présidence, 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 du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition

Article XV.3.4.3

En vigueur étendu

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV. 3.4.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin janvier de l'année suivante, la présidence de la CTP doit en tenir informée la commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du 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 collège salarié signé par la présidence.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 mars de l'année concernée, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV. 1 de la CCN fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

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

Financement du paritarisme

Finalités

Article XV.4, XV.4.1

En vigueur étendu

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 oeuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

- 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'embauches 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.

A cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 131-1 du code du travail les sommes collectées au titre du financement du paritarisme aient pour objet les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Financement

Sources du financement

Article XV.4.2, XV.4.2.2

En vigueur étendu

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 au 2-3 ci-après.

Collecte

Article XV.4.2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux mandatent l'OPCA-PL, 6, rue des Batignolles, 75017 PARIS pour recouvrer 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 euros, l'entreprise sera exonérée.

Article étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée conformément à l'application des articles L. 961-12, alinéa 2, et R. 964-4 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Utilisation des fonds

Remboursement des frais des négociateurs

Article XV.4.2.3, XV.4.2.3.1

En vigueur étendu

Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises d'architectures 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.

Financement des frais de fonctionnement

Article XV.4.2.3.2

En vigueur étendu

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 du paritarisme.

Financement des frais des actions paritaires

Article XV.4.2.3.3

En vigueur étendu

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

Association paritaire de gestion du paritarisme (APGP)

Article XV.4.3

En vigueur étendu

Une association paritaire de gestion des fonds collectés sera mise en place dans l'année suivant l'extension de la convention collective par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes. Elle sera appelée association paritaire de gestion du paritarisme.

Cette association établira ses statuts et son règlement intérieur.

Elle est chargée dès sa constitution :

- 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

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de 2 ans 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 formation ;
- le capital temps retraite ;
- les frais de santé ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'action sociale ;
- validation d'acquis d'expérience professionnelle (VAE) ;
- épargne salariale.

Chapitre XVII : Dispositions diverses

Dépôt de la présente convention

Article XVII, XVII.1

En vigueur étendu

Les textes de la présente convention seront déposés auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion

Article XVII.2

En vigueur étendu

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 et du secrétariat-greffe du conseil des 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 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 6 janvier 2004, art. 1er).

Extension

Article XVII.3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 131-1 du code du travail, 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 de la commission paritaire nationale de la négociation collective est mandaté pour effectuer ces démarches.