

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Chapitre Ier : Entrée en application - Objet - Durée - Evolution de la convention collective](#)
- [Chapitre II : Droit syndical et représentation du personnel](#)
- [Chapitre III : Conditions d'engagement - Contrat](#)
- [Chapitre IV : Préavis - Licenciement - Conflit](#)
- [Chapitre V : Classifications professionnelles - Rémunérations](#)
- [Chapitre VI : Formation - Promotion](#)
- [Chapitre VII : Durée du travail](#)
- [Chapitre VIII : Congés](#)
- [Chapitre IX : Déplacements](#)
- [Chapitre X : Prévoyance \(Maladie - Accidents - Maternité\).](#)
- [Chapitre XI : Obligations militaires](#)
- [Chapitre XII : Droit au travail](#)
- [Chapitre XIII : Santé et sécurité au travail.](#)
- [Chapitre XIV : Retraites - Retraites complémentaires](#)
- [Chapitre XV : Commissions paritaires.](#)
- [Chapitre XVI : Négociations ultérieures.](#)
- [Chapitre XVII : Dispositions diverses](#)

[Préambule](#)

Préambule

La présente convention collective nationale des " entreprises d'architecture " se substitue à l'ancienne convention collective nationale intitulée " des cabinets d'architectes " qui a été dénoncée.

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

Chapitre Ier : Entrée en application - Objet - Durée - Evolution de la convention collective

Entrée en application

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.

La présente convention collective nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs des entreprises d'architecture et de maîtrise d'oeuvre à exercice réglementé défini par " la loi sur l'architecture " n° 77/2 du 3 janvier 1977, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Avantages acquis.

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

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

Evolution de la convention collective

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)

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 ".

Révision.

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

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.

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.

Sections syndicales d'entreprise.

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

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

Attributions propres aux sections syndicales.

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

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;

- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Information syndicale.

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

Les délégués syndicaux régionaux.

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

Les délégués syndicaux d'entreprise.

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 ;

Les délégués du personnel

Attributions des délégués du personnel

Elles sont définies suivant les dispositions du code du travail.

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

Election des délégués du personnel.

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

précédentes.

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

Conditions de fonctionnement et attributions.

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

- de 8 à 10 salariés : 5 heures par mois ;

- à partir de 11 salariés : application des dispositions du code du travail.

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

Absences pour raisons syndicales.

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

Heures de délégation.

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

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

Protection.

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.

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.

Engagement du personnel

Dispositions générales

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

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

Les architectes salariés " en titre ".

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

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

Période d'essai.

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.

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.

Modification de la situation juridique de l'employeur.

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 - Conflit

Préavis et absences pour recherche d'emploi

Préavis

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

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

a) En cas de licenciement :

Absences pour recherche d'emploi.

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

a) En cas de licenciement :

Licenciements

Licenciement pour motif personnel

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

Licenciement pour motif économique.

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

1° Procédera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise 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 :

Priorité de réengagement.

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.

Indemnités de licenciement.

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.

Règlements des conflits individuels et collectifs.

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

Chapitre V : Classifications professionnelles - Rémunérations

Classifications professionnelles.

L'ancienne grille de classifications des salariés des entreprises d'architecture inspirée des systèmes de classification résultant des arrêtés PARODI ne répondait plus suffisamment à la fois aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises d'architecture. Il importait donc d'appréhender, par la négociation, tant les évolutions techniques et technologiques que la responsabilité et la participation

des salariés à la réalisation d'objectifs communs.

Définitions générales des critères et des niveaux.

La grille de classification des entreprises d'architecture comprend les définitions générales des emplois répertoriés en 6 niveaux de qualification.

A ces définitions d'emploi est ajouté un tableau de critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettant de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper.

Est également ajouté un tableau des niveaux de formation de l'éducation nationale auxquels il est fait référence.

Ces critères sont les suivants :

Coefficients hiérarchiques.

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 6 niveaux sont les suivants :

Nomenclature des niveaux de formation.

NIVEAU : I et II.

DEFINITION :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs+ ou de licence.

NIVEAU : III.

DEFINITION :

Résumé de la grille de classification.

NIVEAU : I.

POSITION : Position 1.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession. NIVEAU éducation nationale :

COEFFICIENT : 200.

NIVEAU : I.

POSITION : Position 2

Position du cadre.

a) Définition :

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

b) Position cadre :

Prise en compte de la formation continue.

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

Polyvalence.

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

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

Evolution de carrière.

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

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

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

Application de la nouvelle classification.

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

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

Suivi de l'application de la classification.

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

examinés par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Bilan de la mise en oeuvre de la classification.

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

Rémunération des salariés

Généralités

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

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

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

Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point.

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

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

Chapitre VI : Formation - Promotion

Généralités.

Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation.

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

Financement de la formation.

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

En application des dispositions précitées, il est précisé que les taux de cotisation fixés antérieurement à la conclusion de la présente convention sont :

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

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

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

Capital temps formation.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective et dans un délai de 2 ans la mise en place d'un capital temps formation, à l'initiative du salarié, destiné à améliorer ses compétences professionnelles.

Plans de formation de l'entreprise.

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

Les délégués seront invités 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.

Débit de formation.

Lorsque l'entreprise d'architecture consacre à la formation de ses salariés un montant de dépenses dépassant l'obligation minimale résultant de la loi ou de la convention collective, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement 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'i

Chapitre VII : Durée du travail

Préambule.

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

Champ d'application.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises d'architecture à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Durée du travail

Définitions

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.

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.

Salariés soumis à l'horaire collectif.

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

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

Salariés non soumis à l'horaire collectif.

Il s'agit :

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

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

Temps de trajet et de déplacement.

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

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

Heures supplémentaires

Définition

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).

Contingent d'heures supplémentaires.

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.

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

Rémunération des heures supplémentaires

a) Taux horaire Le taux horaire est calculé comme suit :

- le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni (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 :

Repos compensateur obligatoire.

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 ;

Durée quotidienne du travail.

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

Repos quotidien.

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

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

Décompte du temps de travail.

Définition du dispositif de contrôle.

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

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

Organisation du temps de travail.

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

Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les 6 mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement au minimum 1 fois par an.

Horaires collectifs.

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

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

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

Horaires collectifs

Répartition dans le cadre hebdomadaire.

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

Répartition par période de 4 semaines.

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.

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 :

Période de suractivité.

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

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

- définition de la période de suractivité : dates et durées de travail ;

- délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Modulation

Principe de la modulation

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

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours à la modulation au sens de l'article L. 212-8 du code du travail. Elle est appliquée par année.

Amplitude de la modulation.

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

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

Le calendrier individualisé.

Dans le cadre de l'horaire collectif de la modulation il peut être mis en place des calendriers individualisés. Toutes modifications doivent être portées à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés, *

sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent (1).*

Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen.

a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne :

Chômage partiel.

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

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

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

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

Lissage des salaires.

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.

Salariés non soumis à l'horaire collectif.

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

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

Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles.

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés cadres et non cadres itinérants et dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 370 de la grille de classification. Pour ceux-ci il est mis en place dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait mensuel de 151,67 heures maximum, ou annuel de 1 600 heures maximum.

Conventions de forfait annuel en jours.

Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'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.

Rémunération pendant la période transitoire.

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.

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.

Complément différentiel de salaire.

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.

Travail à temps partiel.

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.

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

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

Chapitre VIII : Congés

Jours fériés légaux.

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

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.

Fractionnement des congés payés.

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

Congés payés et absences du salarié.

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

Le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un congé non rémunéré, ne pouvant excéder

celui auquel il aurait eu droit s'il avait normalement travaillé.

Indemnisation des congés payés.

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.

Congés supplémentaires non rémunérés.

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.

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.

Avantages acquis en jours de congés.

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

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.

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 :

Déplacements de longue durée

Frais

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

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

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

Prise en compte du temps du travail.

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

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

Déplacement du lieu de travail

Déplacement du lieu de travail sans changement de résidence

Dans le cas de déplacement du lieu de travail initial permettant au salarié de regagner chaque soir son domicile, si ce déplacement constitue une modification du contrat de travail conclu à l'embauche, les frais de transport ou de repas rendus nécessaires par les nouvelles conditions de travail sont à la charge de l'employeur. Elles peuvent faire l'objet d'un accord individuel et préalable au déplacement.

Déplacement du lieu de travail entraînant un changement de résidence.

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

Utilisation des véhicules.

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

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

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

Véhicules n'appartenant pas à l'employeur.

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

Assurances.

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

Autres frais.

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

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

Véhicule appartenant à l'employeur.

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

- le véhicule doit être en parfait état de fonctionnement et couvert par une assurance appropriée ;
- le salarié doit signaler toute anomalie de fonctionnement du véhicule à l'employeur ;
- sauf accord exprès et écrit de l'employeur, annexé au contrat de travail du salarié, le véhicule est

exclusivement utilisé pour les besoins du service ;

Déplacement à l'étranger.

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

Chapitre X : Prévoyance (Maladie - Accidents - Maternité).

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.

Chapitre XI : Obligations militaires

Appel de préparation à la défense ou mobilisation.

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

Périodes de réserve obligatoires.

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

Chapitre XII : Droit au travail

Egalité professionnelle.

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

Personnes handicapées.

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

Chapitre XIII : Santé et sécurité au travail.

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

Santé et sécurité au travail.

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

Equipement et matériel.

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

sécurité des salariés sont fournis par l'employeur.

Utilisation du matériel de bureautique et informatique.

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

Visites médicales du travail.

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.

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.

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

Préavis.

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie au contrat de travail le plus tôt possible. 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.

Allocation de fin de carrière.

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 :

Régimes de retraite complémentaire des salariés

Généralités

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

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.

Dispositions transitoires.

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

Retraite complémentaire pour l'ensemble du personnel.

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

Suivi des modalités de retraite.

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.

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

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)

Missions et composition

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

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

Fonctionnement.

Réunions, siège et bureau

La commission paritaire nationale se réunit au moins 4 fois par an dont 1 pour faire le bilan des négociations régionales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association 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 collègue employeur, le vice-président appartient au collègue salarié et alternativement.

Procédure de négociation, d'interprétation

Procédure d'interprétation de la convention collective nationale

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

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

Valeurs de points

Suivi de la négociation de la valeur du point

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

Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations.

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

En cas d'échec de négociation régionale.

En cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus de 1 an dans une région.

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

Procédure d'accord de salaire.

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

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

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

Missions et composition

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.

Fonctionnement.

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 ;

Commissions paritaires régionales (CPR)

Missions et composition

Missions.

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

- suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale de la négociation collective ;

- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ;

- négociation de la valeur du point ;

Fonctionnement.

Réunions.

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

Procédure de conciliation.

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

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

Procédure de la négociation de la valeur du point

Principes

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

au plan national

(1).

La commission paritaire régionale se réunit au moins 1 fois par an, avant la fin de chaque année, davantage si demandé par un minimum de 3 organisations syndicales de salariés. Elle fixe une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante.

Procédure en cas d'accord de salaire.

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en 17 exemplaires par les organisations syndicales représentatives au plan national présentes.

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.

Procédure en cas de désaccord ou de carence de négociation.

En cas de désaccord.

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

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 15-3-4-1.

Si, à l'issue de cette deuxième réunion, les parties ne sont toujours pas parvenues à un accord, la partie la plus diligente doit en tenir informée la commission paritaire nationale de négociation et de conciliation.

Financement du paritarisme

Finalités

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en 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 ;

Financement

Sources du financement

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

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

Ce fonds est destiné à financer les points indiqués au 2-3 ci-après.

Collecte.

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.

Utilisation des fonds

Remboursement des frais des négociateurs

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.

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.

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

Association paritaire de gestion du paritarisme (APGP).

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 ;

Chapitre XVI : Négociations ultérieures.

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.

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.

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.

Extension.

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.