TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE / AVENANT à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Liste syndicats de salaries ou d'employeurs	Syndicats d'employeurs : UNSFA (Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes - SYNDICAT DE L'ARCHITECTURE Syndicats de salariés : - CFE.CGC. Section professionnelle. SPABEIC - CFTC/BATI/MAT/TP - Fédération Générale FO (Bat TP Bois papier carton céramique Carrières et matériaux de construction) - SYNATPAU/CFDT - CGT Construction UFCT Architecture Urbanisme métré	
	TEXTE du 27/02/2003	AVENANT du 28/06/12
		« préambule » article I.1 à XVII.3 ainsi qu'annexes 1 & 2 remplacent en totalité les termes de la convention collective tels que définis par les signataires le 27 février 2003
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. Cette Convention Collective définit les rapports entre Employeurs et Salariés des Entreprises d'Architecture qu'elles soient sous forme individuelle ou de société, à partir de l'accomplissement intégral des devoirs professionnels auxquels correspondent les droits définis ci-après. Elle est fondée sur une optimisation des conditions de travail, une valorisation et un renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.	~~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. Cette Convention Collective définit les rapports entre Employeurs et Salariés des Entreprises d'Architecture qu'elles soient sous forme individuelle ou de société, à partir de l'accomplissement intégral des devoirs professionnels auxquels correspondent les droits définis ci-après. Elle est fondée sur une optimisation des conditions de travail, une valorisation et un renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.
CHAPITRE I : APPLICATION, OBJET, DUREE , EVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		
I-1 : Entrée en vigueur	La présente Convention Collective entrera en application à compter de la date de publication de son Arrêté d'extension	La présente Convention Collective entrera en application à compter de la date de publication de son Arrêté d'extension
I-2 : Objet et durée de la convention	La présente Convention Collective Nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les Employeurs des Entreprises d'Architecture et de maîtrise d'œuvre à exercice réglementé défini par "la loi sur l'architecture" n° 77/2 du 3/1/77 d'une part, et leurs Salariés d'autre part. Elle s'applique en Métropole et dans les départements d'Outre-Mer pour l'ensemble des activités économiques ci-dessus, classées notamment dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 742A, mais à l'exclusion des activités répertoriées sous ce code, qui ne relèvent pas de l'exercice réglementé précité. Est également rattaché à cette convention collective nationale, le personnel employé par les organisations d'employeurs syndicales et ordinales. Elle est conclue pour une durée indéterminée.	La présente Convention Collective Nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les Employeurs des Entreprises d'Architecture et de maîtrise d'œuvre ~~à exercice réglementé défini par "la loi sur l'architecture" n° 77/2 du 3/1/77~~ d'une part, et leurs Salariés d'autre part. Elle s'applique en Métropole et dans les départements d'Outre-Mer pour l'ensemble des activités économiques ci-dessus, classées notamment dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF **7111 Z** ~~742A,~~ ~~mais à l'exclusion des activités répertoriées sous ce code, qui ne relèvent pas de l'exercice réglementé précité.~~ Est également rattaché à cette convention collective nationale, le personnel employé par les organisations d'employeurs syndicales et ordinales. Elle est conclue pour une durée indéterminée.
.**I-3 : Evolution de la convention collective**	.**I-3-1 :** Commission Paritaire Nationale d'Etude et d'Interprétation de la Convention Collective (CPNEICC). Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L132-1 du Code du Travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire nationale d'étude et d'interprétation de la Convention Collective Nationale dont la composition et le fonctionnement sont précisés dans le Chapitre "Commission 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.	
	I-3-2 : 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, résultants 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 d'étude et d'interprétation de la Convention Collective Nationale définie au Chapitre XV-3-1	**I-3 :** Avantages acquis. La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises, ni de ceux, résultants 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 d'étude et d'interprétation de la Convention Collective Nationale définie au Chapitre XV~~-3-1~~
	I-3-3 : Révision. Tout syndicat représentatif signataire, ou ayant adhéré, 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 A.R. en y joignant une proposition de rédaction La Commission Paritaire d'étude et d'interprétation définie à l'article 3A se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.	
	I-3-4 : Dénonciation. Conformément à l'article L132-8 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.	

		I-4-1 : Commission Paritaire Nationale ~~d'Etude et d'Interprétation~~ de la ~~Convention~~ **négociation** Collective ~~(CPNEICC).~~**CPNNC** Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L132-1 du Code du Travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire nationale ~~d'étude et d'interprétation de la Convention Collective Nationale~~ **de la négociation collective** dont la composition et le fonctionnement sont précisés dans le Chapitre **XV** "Commission 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 présenteconvention 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.
		I-4-2 : Révision. Tout syndicat représentatif **signataire de la présente convention collective** , ou 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 A.R. en y joignant une proposition de rédaction La Commission Paritaire ~~d'étude et d'interprétation définie à l'article 3A~~ **nationale de la négociation collective (CPNNC) prévue à l'article XV 1.1** se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.
		I-4-3 : Dénonciation. Conformément à l'article ~~L132-8~~ **L2261-9** du Code du Travail les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le texte dénoncé continue d'être appliqué jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée maximum de 18 mois à compter de l'expiration du préavis précité.
CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL		
	II-1 : Liberté d'opinion et liberté civique	**II-1 : Liberté d'opinion et liberté civique**
	L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du Livre 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.	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~~ **1er de la deuxième partie** du code du travail. L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou 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.
	II-2 : Sections syndicales d'entreprise. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en toute liberté dans l'entreprise.	**II-2 : Sections syndicales d'entreprise.** L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en toute liberté dans l'entreprise.
	II-2-1 : Attributions propres aux sections syndicales. Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que : • *la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail* • l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant. Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant. Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise. Lorsqu'un local ne peut lui être affecté en permanence parce qu'il est nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermant à clé. Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales, à participer à une réunion, 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.	**II-2-1 : Attributions propres aux sections syndicales.** Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que : • *la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail* • l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant. Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant. Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise. Lorsqu'un local ne peut lui être affecté en permanence parce qu'il est nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermant à clé. Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales, à participer à une réunion, 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.

	II-2-2 : Information syndicale. À 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.	**II-2-2 :** Information syndicale. À 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.
	II-3 : 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	**II-3 : 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
	II-4 : Les délégués syndicaux d'entreprises 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 trois 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. L'article II-4 (les délégués syndicaux d'entreprise) du chapitre II (droit syndical et représentation du personnel) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 412-11 du code du travail: Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.	**II-4 .1 - Les délégués syndicaux d'entreprises** Chaque syndicat de salariés représentatif au ~~plan national~~ au **sens de l'article L 2122-1 du code du travail** constituant une section syndicale, désigne dans les limites fixées ci-dessous un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur: ■ *la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif ~~d'au moins 11 salariés~~ **requis** a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.* ■dans les entreprises qui emploient de 8 à ~~10~~ **49** salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner le délégué du personnel **titulaire ou suppléant** 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~~ • **moins de 50 salariés : 5 heures par mois** • à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail. ~~L'article II-4 (les délégués syndicaux d'entreprise) du chapitre II (droit syndical et représentation du personnel) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 412-11 du code du travail:~~ ~~Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.~~
		II-4 .2 – les représentants de sections syndicales d'entreprise La désignation d'un représentant de section syndicale , par une organisation syndicale non représentative, qui a constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement , conformément à l'article L 2142-1-1 du code du travail est possible dans ne entreprise dès lors que l'effectif d'au moins 8 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs et non au cours des 3 années précédentes. Le représentant de la section syndicale dispose mensuellement de 4 heures de délégation, cumulables avec celles auxquelles d'autres mandats de représentation lui donnent droit.
II-5 : Les délégués du personnel II-5-1 : **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.		II-5-1 : **Durée des mandats des délégués du personnel** Les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour une durée de 2 ans. Les entreprises peuvent déroger à cette durée par accord d'entreprise **II-5-2** : **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.

	II-5-2 : **Election des délégués du personnel.** Il est institué des délégués du personnel dans l'entreprise lorsque l'effectif d'au moins 8 salariés équivalent à plein temps est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Les salariés à temps partiel, quelque 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. À l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de huit salariés pendant au moins six 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 trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel. Les élections ont lieu tous les deux ans. La direction affiche les modalités des élections, selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales. Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit : • de 8 à 10 salariés : un délégué titulaire • à partir de 11 salariés : application des dispositions du code du travail. À l'issue d'une période d'observation de deux 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. Le dernier alinéa de l'article II-5-2 (élection des délégués du personnel) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail. **L. 421-1:** Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés . La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel. Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle. Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.	**II-5-3** : **Election des délégués du personnel.** Il est institué des délégués du personnel dans l'entreprise lorsque l'effectif d'au moins 8 salariés équivalent à plein temps est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Les salariés à temps partiel, quelque 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 au prorata temporis** À l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de huit salariés pendant au moins six 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 trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel. ~~Les élections ont lieu tous les deux ans.~~ La direction affiche les modalités des élections, selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales. Le nombre de délégués à élire s'effectue comme suit : • de 8 à 10 salariés : un délégué titulaire • à partir de 11 salariés : application des dispositions du code du travail. ~~À l'issue d'une période d'observation de deux 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.~~ ~~Le dernier alinéa de l'article II-5-2 (élection des délégués du personnel) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 du code du travail.~~ ~~**L. 421-1:** Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés .~~ ~~La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.~~ ~~A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.~~ ~~Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.~~ ~~Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.~~

	II-5-3 : **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. À la demande d'un délégué titulaire, tout ou partie de ses heures de délégation peut être utilisé par un autre délégué titulaire ou 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 deux mois pour les entreprises de huit à dix salariés, et pour les entreprises de plus de dix salariés, suivant les dispositions du code du travail. 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.	II-5-3 : **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. À la demande d'un délégué titulaire, tout ou partie de ses heures de délégation peut être utilisé par un autre délégué titulaire ou 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 deux mois pour les entreprises de huit à dix salariés, et pour les entreprises de plus de dix salariés, suivant les dispositions du code du travail. 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.
	II-6 : Absences pour raisons syndicales ***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 régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et date des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ; • participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales ;	**II-6 : Absences pour raisons syndicales** ***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 régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et date des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ; • participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales ;
	II-7 : Heures de délégation Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme temps de travail effectif. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les heures de délégation.	**II-7 : Heures de délégation** Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme temps de travail effectif. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les heures de délégation.
	II-8 : 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 six semaines suivant sa saisine	**II-8 : 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 six semaines suivant sa saisine En application des articles L 2234-3 et 2411-4 du code du travail , les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux salariés dument mandatés en qualité des membres des commissions paritaires instituées en application des dispositions de la présente convention , ainsi qu'aux salariés mandatés dans le cadre des dispositions de l'article L 2232-24 du code du travail. La protection d'un salarié débute dès l'information de l'employeur et de la commission paritaire concernée, par l'organisation syndicale, de la désignation au sein d'une commission paritaire. A tout moment l'employeur peut vérifier de la validation des mandats en cours, dans les commissions paritaires, auprès de leurs présidences, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme. La dite protection est maintenue 12 mois après le terme du mandat si celui-ci a été d'une durée d'au moins 1 an. L'avis de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, prévu à l'alinéa 2 du présent article, est rendu selon les modalités définies ci-après, après audition des deux parties. Dans ce cadre, l'absence du salarié est considérée comme temps de travail effectif. Les frais de déplacement des parties, dont elles doivent justifier, sont pris en charge par la CPNNC, sur justificatifs, et Sur la base d'un billet SNCF de 1ère classe. La commission paritaire est saisie par l'employeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au Secrétariat du Paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le licenciement

		décidé par l'employeur. Le Secrétariat du Paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective. Dès la réception de la requête, la Présidence convoque les membres de la CPNNC. La commission émet son avis dans un délai maximum de 6 semaines à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes : - convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ; - avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur. Sauf en cas d'empêchement majeur reconnu valable par la CPNNC, les parties ou leurs représentants dûment mandaté Se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix. La CPNNC dresse proces—verbal de l'éventuelle absence de l'une ou l'autre des parties. Après avoir entendu les parties et examiné les éléments présentés par chacune d'elles, la CPNNC délibère à huis clos. Elle émet un avis motivé, qui est ensuite adressé aux deux parties par lettre recommandée avec accusé de réception. **Article II.9.1 Accords d'entreprise Thèmes ouverts à la négociation** Dans le respect des dispositions des articles L.2253---1 à 4 du code du travail, les négociations dans les entreprises d'architecture pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'article L.912---1 du code de la sécurité sociale, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail. Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite. **Article II.9.2 Accords d'entreprise Négociation avec les délégués syndicaux** Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles L.2121—1 et L.2122--1 du Code du Travail. La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci--après : - sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au Moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants ; - l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quelque soit le nombre de votants ; - le dépôt auprès de l'autorité administrative. Cet accord devra être communiqué par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception, à La Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs, instituée par l'article XV.3 de la présente convention.

		Article II.9.3 Accords d'entreprise Négociation avec les représentants élus du personnel Conformément aux dispositions de l'article L.2232--21 du code du travail, Dans les entreprises d'architecture de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail. Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au sens de l'article L.2122---5 du Code du Travail, sont informées par l'employeur au Moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet. La conclusion d'un accord négocié dans ces conditions n'est acquise que par la signature de représentants du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections organisées dans l'entreprise. L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été validé par la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs, créée en application de l'article XV.3 de la présente convention. L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du proces-- verbal de validation de la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs. Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures Dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.
		Article II.9.4 Accords d'entreprise Négociation avec un salarié mandaté Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'article L.2232--24 du code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l'article L.2122--5. Les syndicats, représentatifs au niveau de la branche au sens de l'article L.2122--5 du Code du Travail, sont informés par l'employeur au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet. Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur. Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord. L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'article L.2232--27 du Code du Travail. L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'accusé de réception de la notification à la Commission Paritaire Nationales des Accords Collectifs définie à l'article XV.3 de la présente convention.

	CHAPITRE III : CONDITIONS D'ENGAGEMENT - CONTRAT	
	III-1 : Obligations professionnelles. Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir sous quelques formes 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.	**III-1 : Obligations professionnelles**. Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir sous quelques formes 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.
III-2 : Engagement du personnel		
	CHAPITRE III : CONDITIONS D'ENGAGEMENT - CONTRAT	
	III-1 : Obligations professionnelles. Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir sous quelques formes 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.	**III-1 : Obligations professionnelles**. Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir sous quelques formes 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.
III-2 : Engagement du personnel		
	III-2-1 : 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 de, notamment contrat à durée déterminé (CDD), est régis par les dispositions spécifiques du code du travail. **III-2-2 :** 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 (article 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** À 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	**Article III.2.1 Engagement du personnel. Dispositions générales** Tout engagement d'un salarié doit être confirmé par un contrat rédigé en conformité avec les dispositions du code du travail et remis au salarié avant sa prise de fonction. Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat habituel et de droit commun. Le recours à d'autres formes de contrat de, notamment contrat à durée déterminé (CDD), est régis par les dispositions spécifiques du code du travail. **Article III.2.2 Engagement du personnel.** 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 (article 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** À 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 intérêts équivalents au préjudice subi. L'avant-dernier alinéa de l'article III-2-2 (les architectes salariés « en titre ») du chapitre III (conditions d'engagement - contrat) est 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. L'arrêté d'extension vise le L 121-1, : Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. (suite relative à la langue du contrat) La jurisprudence citée vise L 120-2 : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché." En cas de conflit, il peut être fait appel à la Commission paritaire Nationale de Conciliation et d'Interprétation.	~~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 intérêts équivalents au préjudice subi.~~ ~~L'avant-dernier alinéa de l'article III-2-2 (les architectes salariés « en titre ») du chapitre III (conditions d'engagement - contrat) est 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.~~ ~~L'arrêté d'extension vise le L 121-1, : Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. (suite relative à la langue du contrat)~~ ~~La jurisprudence citée vise L 120-2 : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché~~ Le contrat de travail peut comporter une clause de non---concurrence. Elle doit être obligatoirement limitée à un maximum de 2 ans, et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, sous la forme d'une indemnité mensuelle de 20% du salaire de référence, versée pendant la durée de la clause. La clause de non---concurrence, lorsque celle---ci est prévue, interdit à l'architecte en titre dont le contrat est rompu pour quelque cause que ce soit, d'intervenir dans le cadre d'une activité d'installation, directement, indirectement ou par personne interposée, pour un client de l'ancien employeur sans l'accord préalable et écrit de ce dernier. Par client de l'entreprise, il faut entendre toute personne, organisme ou société avec lequel le salarié a été en rapport direct ou indirect pour le compte de son ancien employeur au cours des 3 années précédant son départ. Toute infraction à cette disposition donne lieu au profit de l'employeur à des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi. En cas de conflit, il peut être fait appel à la ~~Commission paritaire Nationale de Conciliation et d'Interprétation.~~ commission paritaire régionale.
	III-3 : 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 ni indemnités.	**III-3 : 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 ni indemnités.~~ La période d'essai devra être inscrite dans le contrat de travail. Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat, dans le respect d'un délai de prévenance. Si l'employeur prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance ne peut être inférieur à : - Vingt---quatre heures en deçà de huit jours de présence ; - Quarante---huit heures entre huit jours et un mois de présence ; - Deux semaines après un mois de présence. Si le salarié prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance ne peut être inférieur à : - Vingt---quatre heures en deçà de huit jours de présence ; - Quarante---huit heures à compter de huit jours de présence.
	III-4 : Modifications en cours de contrat Tout projet de modification, provisoire ou définitif, du contrat de travail à la demande du salarié ou de l'employeur fera l'objet d'un entretien et d'une notification écrite. Tout accord fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un 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.	**III-4 : Modifications en cours de contrat** Tout projet de modification, provisoire ou définitif, du contrat de travail à la demande du salarié ou de l'employeur fera l'objet d'un entretien et d'une notification écrite. Tout accord fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un 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.
	III-5 : 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.	**III-5 : Modification de la situation juridique de l'employeur** Conformément à l'article L. ~~122-12~~ **1224-1** du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suite de succession, fusion, vente, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

CHAPITRE IV : PREAVIS – LICENCIEMENTS - CONFLITS

IV-1 : Préavis et absences pour recherche d'emploi

IV-1-1 : 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 majeures, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	2 mois	3 mois

b) En cas de démission :

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

c) Personnes handicapées : conformément aux dispositions du code du travail.

d) En cas de licenciement, 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 salaires 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.

IV-1-2 : Absences pour recherche d'emploi

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

a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-cadre	cadre
Moins de 6 mois	21 heures	42 heures
6 mois à moins de 2 ans	42 heures	84 heures
2 ans et plus	84 heures	126 heures

b) En cas de démission

Ancienneté	Non-cadre	cadre
Moins de 6 mois	7 heures	14 heures
6 mois à moins de 2 ans	14 heures	28 heures
2 ans et plus	28 heures	56 heures

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

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

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

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

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

IV-1 : Préavis et absences pour recherche d'emploi

IV-1-1 : 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 majeures, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

a) En cas de licenciement

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois	2 mois
2 ans et plus	2 mois	3 mois

b) En cas de démission :

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	1 semaine	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	2 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois	2 mois

Les salariés ~~Personnes~~ handicapées : conformément aux dispositions du code du travail.

En cas de licenciement, 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 salaires 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.

IV-1-2 : Péavis et 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

a) En cas de licenciement

Ancienneté	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

Ancienneté	Non-cadre	cadre
Moins de 6 mois	7 heures	14 heures
6 mois à moins de 2 ans	14 heures	28 heures
2 ans et plus	28 heures	56 heures

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

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

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

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

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

IV-2 : Licenciements		
	IV-2-1 : Licenciement pour motif personnel Conformément à la procédure prévue par le Code du Travail, le licenciement individuel 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 maintenue, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. 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.	**IV-2-1 : Licenciements** - Licenciement pour motif personnel Conformément à la procédure prévue par le Code du Travail, le licenciement individuel 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 ~~maintenue~~ **prise**, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. 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.
	IV-2-2 : 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 : **a)** maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale, **b)** négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental…) **c)** proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés, **d)** prêt de main d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales. Cette liste n'est pas limitative. Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement 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 ou 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 à la présente réduction du temps de travail.	**IV-2-2 : Licenciements** - Licenciement pour motif économique Avant tout licenciement pour motif économique, et sans préjudice de la législation en vigueur, l'employeur : **1°)** procédera à une information de l'ensemble des salariés sur l'analyse de la situation et de la gestion de l'entreprise ayant conduit à cette décision de licenciement. **2°)** ~~Recueillera~~ ~~l'avis~~ consultera l~~e~~es représentants du personnel ou, en leur absence recueillera l'avis de l'ensemble du personnel, sur les mesures permettant de maintenir le personnel en activité, **3°)** Examinera en priorité la possibilité de recourir aux mesures suivantes : **a)** maintien du temps de travail dans la limite de la durée légale, **b)** négociation en vue d'une réduction temporaire ou non du temps de travail en deçà de la durée légale (chômage technique total ou partiel, congé individuel de formation, congé sabbatique, congé parental…) **c)** proposition de reclassement et de formation des salariés éventuellement licenciés, **d)** prêt de main d'œuvre sous réserve du respect des dispositions légales. Cette liste n'est pas limitative. Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, les critères relatifs à l'ordre des licenciements ~~est établi~~ Sont appliqués aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté , des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel Au cas ou 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 à la présente réduction du temps de travail.
	IV-2-3 : 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. 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 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.	**IV-2-3 : Licenciements** - 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. 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 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.

	IV-3 : Indemnités de licenciement Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié 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 À partir de 2 ans : 18 % du salaire mensuel brut par année de présence • 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 douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois 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 prorata temporis. Cette indemnité ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.	**IV-3 : Licenciements - Indemnités de licenciement** Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit : • ~~Licenciement pour motif personnel~~ : De 0 à ~~2~~ **10** ans d'ancienneté : ~~10 %~~ **1/5ème** du salaire mensuel brut par année de présence **au prorata en cas d'années incomplètes** À partir de ~~2~~ **10** ans : ~~18 %~~ **1/5ème** du salaire mensuel brut par année de présence **au prorata en cas d'années incomplètes auquel s'ajoutent 2/15ème de mois par année au-delà des 10 ans d'ancienneté** ~~• 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 douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois 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 prorata temporis. Cette indemnité ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.
	IV-4 : Règlements des conflits individuels et collectifs En cas de conflit individuel ou collectif, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différent, avant recours aux tribunaux compétents, à la Commission Nationale Paritaire de Conciliation et d'Interprétation de la Convention Collective prévue au chapitre XV. Celle-ci s'engage à donner sa position dans un délai maximum de trois mois à compter de sa saisine.	**IV-4 : Règlements des conflits individuels et collectifs** En cas de conflit individuel ou collectif, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différent, avant recours aux tribunaux compétents, à la Commission ~~Nationale Paritaire de Conciliation et d'Interprétation de la Convention Collective~~ paritaire régionale prévue au chapitre XV. Celle-ci s'engage à donner sa position dans un délai maximum de trois mois à compter de sa saisine.
CHAPITRE V : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES - REMUNERATIONS		
	V-1 : Classifications professionnelles L'ancienne grille de classification 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. En conséquence, la présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classant suivants : - Contenu de l'activité ; - Autonomie/initiative ; - Technicité ; - Formation et /ou expérience. La présente classification à critères classant a pour objectifs : -De favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés -D'inciter au recours à la formation professionnelle ; -De favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence; -De valoriser la profession. Cette nouvelle grille permet la prise en compte de l'évolution des techniques de l'entreprise, des compétences des salariés sans qu'il soit nécessaire de la refondre. En conséquence, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié. **V-1-1 :** 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. À ces définitions d'emploi est ajouté un tableau de critères classant, 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'Education Nationale auxquels il est fait référence. Ces critères sont les suivants : - Contenu de l'activité, - Autonomie et initiative - Technicité - Diplôme, formation et/ou expérience	**V-1 : Classifications professionnelles** ~~L'ancienne grille de classification 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.~~ ~~En conséquence,~~ la présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classant suivants : - Contenu de l'activité ; - Autonomie/initiative ; - Technicité ; - Formation et /ou expérience. La présente classification à critères classant a pour objectifs : -De favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés -D'inciter au recours à la formation professionnelle ; -De favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence; -De valoriser la profession. ~~Cette nouvelle grille permet la prise en compte de l'évolution des techniques de l'entreprise, des compétences des salariés sans qu'il soit nécessaire de la refondre~~. Ces critères classant, sans priorité ni hiérarchie, permettent de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper. Les salariés seront classés, à leur entrée dans l'entreprise, au niveau et à la position correspondant au diplôme détenu et nécessaire à l'emploi proposé par l'entreprise. En conséquence, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié. ~~**V-1-1 :** Définitions générales des critères et des niveaux~~

Niveau I :

Position 1

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

Position 2

Les salariés de niveau I position 2 effectuent, sous contrôle permanent, des travaux élémentaires à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de bases acquises par :

- diplôme de niveau V de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres
- et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

Position 3

Les salariés de niveau I position 3 effectuent, sous contrôle régulier, des travaux simples à partir de directives précises.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de bases acquises par:

- diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et /ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

Niveau II :

Position 1

Les salariés de niveau II position 1 exécutent, sous contrôle fréquent,
les travaux courants de leur fonction selon des directives précises.
Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives élémentaires et une connaissance des techniques de bases acquise par :

- diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Position 2

Les salariés de niveau II position 2 exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales.
Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail, acquise par :

- diplôme de niveau III l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau III :

Position 1

Les salariés de niveau III position1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales.
Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par :

- diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Position 2

Les salariés de niveau III position 2 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement.
Ils sont dans cette limite, responsables de leurs travaux.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par :

- diplôme de niveau II de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau IV :

Position 1

Les salariés de niveau IV position1 réalisent et organisent, sous la condition d'en rendre compte à leur direction, des missions à partir de directives générales.

Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement.
Ils sont, dans cette limite ,responsables de l' accomplissement de leurs missions.
Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise des outils nécessaires à leur réalisation d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à leur activité acquises par :
- diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

L'architecte en titre est classé a cette position. (cf. article III-2-2).

Position 2

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle.
Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.
Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et d'autre part la capacité à proposer des choix, acquises par :
- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale,
-des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau V :

Position 1

Les salariés de niveau V réalisent et organisent avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe, sous condition d'en informer leur direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie.
Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.
Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise complète des outils et d'autre part la capacité à faire des choix, à transmettre leur savoir et expérience professionnelle, acquise par :
- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau VI :

Position 1

Les salariés de niveau VI coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur.
Ils sont dans cette limite responsable de la réalisation des objectifs de l'entreprise.
Les emplois de ce niveau nécessitent d'une part la maîtrise complète des moyens, et des contraintes et d'autre part la capacité à définir les outils et les compétences adaptés acquises par :
- un diplôme professionnel reconnu,
- des formations continues ou autres,
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

V –1-2 : Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux six niveaux sont les suivants :

	NIVEAU I
Position 1	200
Position 2	220
Position 3	240
	NIVEAU II
Position 1	270
Position 2	300
	NIVEAU III
Position 1	320
Position 2	370
	NIVEAU IV
Position 1	430
Position 2	500
	NIVEAU V
Position 1	550
	NIVEAU VI
Position 1	600

~~**V –1-2 :** Coefficients hiérarchiques~~

	V – 1-3 : Nomenclature des niveaux de formation (circulaire n°67-300 du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale) Niveau DEFINITION I et II personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs * ou de licence III personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet et de technicien supérieur (BTS) du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2ans de scolarité après le baccalauréat) IV IV a- personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du baccalauréat, du niveau de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement , formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C) IV b- personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnel après l'acquisition d'une formation de niveau V). Lycée – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieur ou technique supérieurs. V Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P). Provisoirement , formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (B.E.P.C) V bis Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle l'enseignement du second degré du niveau de certificat professionnel. VI Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire. - *Les écoles d'architecture sont assimilées aux écoles d'ingénieurs.	~~V – 1-3 : Nomenclature des niveaux de formation (circulaire n°67-300 du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale)~~

V-1-4 : Résumé de la grille de classification

NIVEAUX	POSITIONS	Niveaux Éducation Nationale	Coefficients
I	***POSITION 1*** Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.		**200**
	POSITION 2 Les salariés de niveau I position 2 effectuent, sous contrôle permanent, des travaux élémentaires à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail. Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de bases acquises par : - diplôme de niveau V de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres -et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente	V	**220**
	POSITION 3 Les salariés de niveau I position 3 effectuent, sous contrôle régulier, des travaux simples à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de bases acquises par : - diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, et /ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.	IVb,IVc	**240**
II	***POSITION 1*** Les salariés de niveau II position 1 exécutent, sous contrôle fréquent, les travaux courants de leur fonction selon des directives précises. Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives élémentaires et une connaissance des techniques de bases acquise par : - diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	IVa	**270**
	POSITION 2 Les salariés de niveau II position 2 exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales. Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail, acquise par : - diplôme de niveau III l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	///	**300**
	POSITION 1 Les salariés de niveau III position1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.		

~~V-1-4 : Résumé de la grille de classification~~

Article V.1.1 Classifications professionnelles.
Grille synthétique de classification

	Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par : - diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	III **OU** II	**320**
III	***POSITION 2*** Les salariés de niveau III position 2 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement. Ils sont dans cette limite, responsables de leurs travaux. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par : - diplôme de niveau II de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	II	**370**
IV	***POSITION 1*** Les salariés de niveau IV position1 réalisent et organisent, sous la condition d'en rendre compte à leur direction, des missions à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement. Ils sont, dans cette limite ,responsables de l' accomplissement de leurs missions. Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise des outils nécessaires à leur réalisation d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à leur activité acquises par : - diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. L'architecte en titre est classé a cette position. (cf. article III-2-2).	**II** **OU** **I**	**430**
	POSITION 2 Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle. Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions. Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et d'autre part la capacité à proposer des choix, acquises par : - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale, -des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	I	**500**
	POSITION 1 Les salariés de niveau V réalisent et organisent avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe, sous condition d'en informer leur direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie. Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions. Les emplois de ce niveau comportent des missions		

V	nécessitant d'une part la maîtrise complète des outils et d'autre part la capacité à faire des choix, à transmettre leur savoir et expérience professionnelle, acquise par : - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**I**	**550**
VI	***POSITION 1*** Les salariés de niveau VI coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur. Ils sont dans cette limite responsable de la réalisation des objectifs de l'entreprise. Les emplois de ce niveau nécessitent d'une part la maîtrise complète des moyens, et des contraintes et d'autre part la capacité à définir les outils et les compétences adaptés acquises par : - un diplôme professionnel reconnu, - des formations continues ou autres, - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.		**600**

	NIVEAU et POSITION	**CONTENU ACTIVITE**	**AUTONOMIE INITIATIVE**	**TECHNICITE**	**FORMATION Et /ou EXPERIENCE**	**COEF**
NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *Position d'accueil*	**Niveau I Position 1**	Cette position est une position d'accueil pour les **salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.**				**200**
NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE* *AUTONOMIE INITIATIVE* *TECHNICITE* *FORMATION ET/OU EXPERIENCE : -diplôme de niveau V de l'éducation générale technologique ou professionnelle*	**Niveau I Position 2**	Travaux élémentaires à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle permanent.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail, notions de base acquises par formation et/ou expérience.	--diplôme de niveau V de l'éducation **nationale** ; **--des formations continues ou autres;** -- et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.	**220**
NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :* *AUTONOMIE INITIATIVE* *TECHNICITE* *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* ~~*Formation générale technologique ou professionnelle;*~~	**Niveau I Position 3**	Travaux simples à partir de directives précises.	Travaux effectués sous contrôle régulier.	Notions de base acquises par formation et/ou expérience.	--diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ; **--des formations continues ou autres ;** --et /ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.	**240**
NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :*~~*responsabilité de leur exécution dans cette limite*~~ *AUTONOMIE INITIATIVE* Travaux exécutés sous contrôle **fréquent** , responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives **élémentaire** . *TECHNICITE* *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, **formation générale technologique ou professionnelle** ;	**Niveau II Position 1**	Travaux courants de la fonction selon des directives précises.	Travaux exécutés sous contrôle **ponctuel**, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives **limitées.**	Connaissance Des techniques de base acquises par formation et/ou Expérience.	--diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, **bac, bac professionnel, bac professionnel d'architecture ;** **--des formations continues ou autres ;** --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**270**
NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :*~~*responsabilité de leur exécution dans cette limite*~~ *TECHNICITE* *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, **formation générale technologique ou professionnelle** ;	**Niveau II Position 2**	Travaux courants de la fonction selon des directives générales.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives limitées.	Maîtrise technique des moyens acquise par formation et/ou Expérience.	--diplôme de niveau III l'éducation nationale, **B.T.S, D.U.T.** ; **--des formations continues ou autres ;** --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**300**

	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :~~responsabilité de leur exécution dans cette limite~~* *AUTONOMIE INITIATIVE* Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, dans cette limite, responsabilité de leur exécution, initiatives réduites. *TECHNICITE* *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau III ou II de l'éducation nationale, **formation générale technologique ou professionnelle** ;	**Niveau III** **Position 1**	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, dans cette limite, responsabilité de leur exécution, initiatives **limitées.**	Maîtrise technique du travail acquise par formation et/ou expérience.	--diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale; **--des formations continues ou autres;** -- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**320**
	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :~~responsabilité de leur exécution dans cette limite~~* *AUTONOMIE INITIATIVE* Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, autonomie définie régulièrement, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives ~~réelles~~ adaptées aux missions confiées. TECHNICITE *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau III ou II de l'éducation nationale **formation générale technologique ou professionnelle**	**Niveau III** **Position 2**	Travaux de la spécialité à partir de directives générales.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, autonomie définie régulièrement, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives adaptées aux missions confiées.	Connaissance Maîtrisée du métier acquise par formation et/ou expérience.	--diplôme de niveau II de l'éducation nationale, **licence, licence professionnelle, licence professionnelle en architecture ;** --des formations continues ou autres ; --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**370**
	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :~~responsabilité de leur exécution dans cette limite~~* *AUTONOMIE INITIATIVE* TECHNICITE *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale **formation générale technologique ou professionnelle**	**Niveau IV** **Position 1**	Missions **réalisées et organisées** à partir de directives générales.	Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement, Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à analyser les contraintes liées à leur activité, acquises par formation et/ou expérience.	--diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale, **diplôme d'état d'architecture valant grade de master, master ;** **-- des formations continues ou autres ;** --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**430**
	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE :~~responsabilité de leur exécution dans cette limite~~* *AUTONOMIE INITIATIVE* Missions ~~réalisées et organisées~~ exercées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle, responsabilité de leur exécution dans cette limite TECHNICITE *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale **formation générale technologique ou professionnelle**	**Niveau IV** **Position 2**	Missions **réalisées et organisées** à partir des orientations de l'entreprise. **L'architecte en titre est classé à cette position (cf. article III---2---2).**	Missions exercées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle, responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à proposer des choix, acquises par formation et/ou expérience.	-- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale; **- des formations continues ou autres;** ---et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**500**
	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE* Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise ~~*responsabilité de leur exécution dans cette limite*~~ avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe. *AUTONOMIE INITIATIVE* Missions réalisées et organisées, ~~*avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe*~~. sous condition d'en informer la direction, **leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie**. Responsabilité de leur exécution dans cette limite. TECHNICITE *FORMATION ET/OU EXPERIENCE* --diplôme de niveau I de l'éducation nationale **formation générale technologique ou professionnelle**	**Niveau V** **Position 1**	Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise **avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe.**	Missions réalisées et organisées, sous condition d'en informer la direction, **leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie**. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix et à transmettre le savoir et l'expérience professionnelle, acquise, par formation et/ou expérience.	--un diplôme de niveau I de l'éducation nationale; **--des formations continues ou autres;** --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**550**
	NOTA : GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ANNEXE A tableau synoptique : précédente rédaction : *CONTENU ACTIVITE* Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise ~~*sous l'autorité de l'employeu Ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise*~~ *AUTONOMIE INITIATIVE* Missions réalisées et organisées, ~~*avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe*~~. sous condition d'en informer la direction,. ~~*Responsabilité de leur exécution dans cette limite.*~~ TECHNICITE	**Niveau VI** **Position 1**	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise.	Placés sous l'autorité de l'employeur ; Ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.	Maîtrise complète des moyens et des contraintes, et capacité à définir les outils et les compétences adaptées, acquises par formation et/ou expérience.	--un diplôme professionnel reconnu ; **--des formations continues ou autres;** --et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	**600**

	FORMATION ET/OU EXPERIENCE --diplôme professionnel reconnu **formation générale technologique ou professionnelle**						
	V-1-5 : 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 : La position cadre pourra être stipulée dans le contrat de travail ou par avenant à partir du coefficient de 370 à la demande de l'une des deux parties, employeur ou salarié, **si les conditions ci-dessus définies sont remplies**. À partir du **coefficient 400, le statut de cadre est acquis**.	Article V.1.2 Classifications professionnelles. Position du cadre et assimilé cadre. **a)** définition : Définition : Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Ila 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. **c) Assimilé cadre** : **A partir du coefficient 370**, le salarié bénéficie du statut assimilé cadre au titre du régime de retraite complémentaire, en application de l'article 4bis de la convention collective nationale interprofessionnelle du 14 mars 1947. **c) Position cadre : La position cadre pourra être stipulée dans le contrat de travail ou par avenant à partir du coefficient de 370 à la demande de l'une des deux parties, employeur ou salarié, si les conditions ci-dessus définies sont remplies .A partir du coefficient 430, le statut de cadre est acquis.**					
	V-1-6 : Prise en compte de la formation continue Tous 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, accèdera à celle-ci après une période probatoire de 6 mois.	**Article V.1.3** Classifications professionnelles. Prise en compte de la formation continue. Tout salarié ayant acquis ou amélioré, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les connaissances lui donnant la qualification requise pour occuper une autre fonction, accédera à celle--ci après une période probatoire de 6 mois.					
	V-1-7 : 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 cinq points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle. Cette polyvalence fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Le contrat de travail et le bulletin de salaire identifient la fonction principale en la situant en premier dans la rédaction de ces documents.	**Article V-1-4** : Classifications professionnelles Polyvalence La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de sa fonction principale. La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de cinq points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle. Cette polyvalence fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Le contrat de travail et le bulletin de salaire identifient la fonction principale en la situant en premier dans la rédaction de ces documents.					
	V-1-8 : 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. À 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. À la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine. Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieures à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.	**Article V-1-5** : Classifications professionnelles Evolution de carrière Les définitions des niveaux et positions du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés et la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences. À 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. À la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine. Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieures à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.					
	V-1-9 : Application de la nouvelle classification Dès l'entrée en vigueur 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. À la date de mise en application de la présente Convention Collective, la prime d'ancienneté acquise sera convertie en points qui s'ajouteront au coefficient hiérarchique, en divisant le montant brut de la prime d'ancienneté par la valeur de point applicable en 2003. Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique). Guide d'utilisation de la grille de la classification à critères classants : Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide d'utilisation de la présente grille, à le diffuser dès l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale, et à se réunir en Commissions Nationale et Régionales tous les semestres afin de veiller à la mise en place de la grille.	**Article V-1-6** : Classifications professionnelles Application de la nouvelle classification Dès l'entrée en vigueur 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. Dans le même délai de 4 mois suivant l'entrée en application de la convention collective, la prime d'ancienneté acquise à l'échéance de ce délai sera convertie en points, qui s'ajouteront au coefficient hiérarchique, en divisant le montant brut de la prime d'ancienneté par la valeur de point applicable en 2003. Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique). Guide d'utilisation de la grille de classification à critères classant : Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide d'utilisation de la présente grille, à le diffuser dès l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, et à se réunir en commissions nationale **et régionales** tous les semestres afin de veiller à la mise en place de la grille.					
	V-1-10 : 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 Nationale d'Étude et d'Interprétation de la Convention Collective Nationale La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.	**Article V-1-7** : Classifications professionnelles Suivi de l'application de la classification Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel. Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux - ci seront examinés par la ~~Commission Nationale d'Étude et d'Interprétation de la Convention Collective Nationale~~ **commission paritaire nationale de la négociation collective**. La ~~Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi~~ commission paritaire de la négociation de la convention collective doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.					

	V-1-11 : Bilan de la mise en œuvre de la classification Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau régional et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.	**Article V-1-8** : Bilan de la mise en œuvre de la classification Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau régional et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.
	V-2 : Rémunération des salariés **V-2-1** : Généralités Les classifications professionnelles définies ci avant sont affectées de coefficients hiérarchiques. Le salaire mensuel brut minimum pour chaque classification pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable. Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles, ne sont pas comprises dans le salaire minimum. Lorsque l'employeur embauche des salariés reconnus handicapés au sens de la réglementation dont le rendement professionnel est notoirement diminué, il peut appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de son coefficient hiérarchique. La réduction possible du salaire ne peut toutefois excéder le dixième de ce salaire minimum sous réserve des dispositions légales.	**V-2 : Rémunération des salariés** **V-2-1** : Généralités Les classifications professionnelles définies ci avant sont affectées de coefficients hiérarchiques. Le salaire mensuel brut minimum pour chaque classification pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable. Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles, ne sont pas comprises dans le salaire minimum. Lorsque l'employeur embauche des salariés reconnus handicapés au sens de la réglementation dont le rendement professionnel est notoirement diminué, il peut appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de son coefficient hiérarchique. La réduction possible du salaire ne peut toutefois excéder le dixième de ce salaire minimum sous réserve des dispositions légales.
	V-2-2 : Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point Les barèmes des salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional ou national (le cas échéant) après négociation d'une valeur de point à multiplier par le coefficient hiérarchique. Ce salaire détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures. Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, au sein des Commissions Paritaires Régionales au moins une fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations syndicales de salariés. Les valeurs de points sont définies au niveau des régions avec une modulation départementale éventuelle. Les modalités de négociation sont fixées au chapitre Commission Paritaire Régionale (cf. chapitre XV).	**V-2-2** : Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point Les barèmes des salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional ou national (le cas échéant) après négociation d'une valeur de point à multiplier par le coefficient hiérarchique. Ce salaire détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures. Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, au sein des Commissions Paritaires Régionales au moins une fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations syndicales de salariés. Les valeurs de points sont définies au niveau des régions avec une modulation départementale éventuelle. Les modalités de négociation sont fixées au chapitre Commission Paritaire Régionale (cf. chapitre XV).
	CHAPITRE VI : FORMATION - PROMOTION	
	VI–1 : Généralités Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessité par l'évolution des techniques. Les parties signataires conviennent que la formation dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L.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 six mois.	**Article VI–1** : Généralités Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessité par l'évolution des techniques. Les parties signataires conviennent que la formation dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L.~~932-1~~ 6321.2 du code du travail. La formation professionnelle des salariés peut être constituée par : a) la formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé, b) la formation par apprentissage ou stages alternés ou non dans les entreprises d'architecture c) la formation permanente professionnelle continue, sanctionnée ou non par des diplômes, avec ou sans le concours et le contrôle de l'Etat, en collaboration avec des instituts de formation publics ou privés et de préférence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. d) la formation autodidacte dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés. Les parties contractantes reconnaissent formellement ces diverses filières de formation et les sanctions qui peuvent en découler. Elles s'engagent à favoriser, sous toutes les formes appropriées et en particulier par l'adhésion à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé, désigné ci-après, l'accès des salariés aux formations de leur choix, y compris celles pouvant déboucher sur des promotions.

	Les contrats d'apprentissage et de formation en alternance seront conclus dans le cadre de la réglementation en vigueur.	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 six mois. Les contrats d'apprentissage et de formation en alternance seront conclus dans le cadre de la réglementation en vigueur.
	VI-2 : Organisme Paritaire Collecteur Agréé de fonds pour la Formation Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques. En application des dispositions précitées, il est précisé que les parties contractantes ont adhéré à l'OPCA-PL 6 rue des Batignolles - 75017 PARIS - antérieurement à la conclusion de la présente Convention et que cette adhésion est maintenue jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent d'appliquer d'autres dispositions.	**Article VI-2** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé de fonds pour la Formation Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques. En application des dispositions précitées, il est précisé que les parties contractantes ont adhéré à l'OPCA-PL ~~6 rue des Batignolles - 75017 PARIS~~ - antérieurement à la conclusion de la présente Convention et que cette adhésion est maintenue jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent d'appliquer d'autres dispositions.
	VI-3 : Financement de la formation Les entreprises d'architecture verseront à l'OPCA-PL une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (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 : - Pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,60 % de la masse salariale brute ventilés en : 0,50% pour la Formation Plan, et 0,10% pour la Formation en Alternance. Ces taux sont maintenus jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent de les modifier. - Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de cotisation est celui fixé par la loi. Il sera versé à l'OPCA-PL au moins 90% de la cotisation légale, en ce qui concerne les Formations Plan . En cas de modification du taux légal de cotisation, et en fonction de l'examen par la CPNE des statistiques portant sur l'utilisation des fonds, les parties pourront convenir de dispositions modificatives. Par ailleurs, les entreprises de 10 salariés et plus sont soumises aux cotisations légales en matière de Congé Individuel de Formation (CIF), et les entreprises sous forme commerciale (SA ou SARL), sont soumises à la Taxe d'Apprentissage.	**Article VI-3** : Financement de la formation Les entreprises d'architecture verseront à l'OPCA-PL une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE**PF**) 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 :~~ ~~- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,60 % de la masse salariale brute ventilés en :~~ ~~0,50% pour la Formation Plan, et~~ ~~0,10% pour la Formation en Alternance.~~ ~~Ces taux sont maintenus jusqu'à ce que, éventuellement, les parties contractantes conviennent de les modifier.~~ ~~- Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de cotisation est celui fixé par la loi.~~ ~~Il sera versé à l'OPCA-PL au moins 90% de la cotisation légale, en ce qui concerne les Formations Plan .~~ **sont fixés par l'accord de branche en vigueur.** En cas de modification du taux légal de cotisation, et en fonction de l'examen par la CPNE**PF** des statistiques portant sur l'utilisation des fonds, les parties pourront convenir de dispositions modificatives. ~~Par ailleurs, les entreprises de 10 salariés et plus sont soumises aux cotisations légales en matière de Congé Individuel de Formation (CIF), et les entreprises sous forme commerciale (SA ou SARL), sont soumises à la Taxe d'Apprentissage.~~
	VI-4 : Rôle de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi en matière de formation La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) instituée au chapitre XV, a pour mission : • D'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession • De proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées sur le plan national • De définir leur ordre de priorité. La CPNE travaillera en concertation avec les Commissions Paritaires Régionales et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'OPCA-PL pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation. Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.	**Article VI-4** : Rôle de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi en matière de formation La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNEPF) instituée au chapitre XV, a pour mission • D'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession • De proposer les actions de formation qui doivent être privilégiées sur le plan national ~~• De définir leur ordre de priorité.~~ La CPNEPF travaillera en concertation avec les Commissions Paritaires Régionales et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'OPCA-PL pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation. Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.
	VI-5 : 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 deux ans la mise en place d'un capital temps formation, à l'initiative du salarié, destiné à améliorer ses compétences professionnelles.	

	VI-6 : 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. En l'absence de délégué du personnel, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise. Le Plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la C.P.N.E. concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'OPCA-PL.	**Article VI.5** Plans de formation de l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise dans les entreprises d'architecture, les délégués du personnel exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les délégués seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail. En l'absence de délégué du personnel, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise. Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'OPCA---PL.
	VI-7 : Dédit de formation Lorsque l'entreprise d'architecture consacre à la formation de ses salariés un montant de dépenses dépassant l'obligation minimale résultant de la loi ou de la convention collective, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement 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. L'article VI-7 (dédit de formation) du chapitre VI (formation promotion) est 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. L. 933-2 (7°) Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation porte notamment sur les points suivants : 7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;	**Article VI-6** : Dédit de formation Lorsque l'entreprise d'architecture consacre à la formation de ses salariés un montant de dépenses dépassant l'obligation minimale résultant de la loi ou de la convention collective, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement 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~~ démission légitime), 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. ~~L'article VI-7 (dédit de formation) du chapitre VI (formation promotion) est 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.~~ ~~L. 933-2 (7°)~~ ~~Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.~~ ~~La négociation porte notamment sur les points suivants :~~ ~~7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;~~
	CHAPITRE VII : DURE DU TRAVAIL	
	PRÉAMBULE Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail pour les entreprises d'architecture, par la voie du présent chapitre. En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation interne permettant aux entreprises de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, les aménagements du travail, à améliorer les conditions de travail des salariés, en vue de préserver les emplois existants, de favoriser la création d'emplois compensant la réduction du temps de travail et	**PRÉAMBULE** Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail pour les entreprises d'architecture, par la voie du présent chapitre. En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation interne permettant aux entreprises de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, les aménagements du travail, à améliorer les conditions de travail des salariés, en vue de préserver les emplois existants, de favoriser la création d'emplois compensant la réduction du temps de

	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 est d'application directe dans les entreprises, dans le respect des dispositions du chapitre III, sous réserve de dispositions plus favorables négociées au sein de chaque entreprise.	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 est d'application directe dans les entreprises, dans le respect des dispositions du chapitre III, sous réserve de dispositions plus favorables négociées au sein de chaque entreprise.
	VII-1 : Champ d'application Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises d'architecture à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L.212-15-1 du code du travail.	**Article VII-1** : Champ d'application Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises d'architecture à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L.~~212-15-1~~ 3111-2 du code du travail.
	VII-2 : Durée du travail **VII-2-1** : Définitions La durée légale du travail : La durée légale du temps de travail au sens de l'article L212-4 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.	**Article VII-2 : Durée du travail** **VII-2-1** : Définitions La durée légale du travail : La durée légale du temps de travail au sens de l'article ~~L212-4~~ 3121-1 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires. La durée du travail : Elle s'entend du temps de travail effectif entre le début et la fin de la journée de travail, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas.
	VII-2-2 : Temps de travail effectif C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. ■ Les temps de pause font partie du temps de travail effectif sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés voir assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise. ■ Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être appréciée de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas.	**Article VII-2-2** : Temps de travail effectif C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. ■ Les temps de pause font partie du temps de travail effectif sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés voir assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise. ■ Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être appréciée de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas.
	VII-2-2-1 : Salariés soumis à l'horaire collectif Le salarié est présent au sein de l'entreprise à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, dans le cadre de l'horaire collectif et pendant les heures effectuées au-delà de celui ci, lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier. Dans ce cas, il y a temps de travail effectif. Les salariés cadres intégrés à l'horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif, sans s'identifier exactement et en permanence avec celui-ci.	**Article VII-2-2-1** : Salariés soumis à l'horaire collectif Le salarié est présent au sein de l'entreprise à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, dans le cadre de l'horaire collectif et pendant les heures effectuées au-delà de celui ci, lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de ce dernier. Dans ce cas, il y a temps de travail effectif. Les salariés cadres intégrés à l'horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif, sans s'identifier exactement et en permanence avec celui-ci.
	VII-2-2-2 : Salariés non soumis à l'horaire collectif : Il s'agit : a) Parmi les cadres, de ceux pour lesquels le temps de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu 'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. b) Parmi les non-cadres, des salariés itinérants dont les entrées et sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et dont le caractère itinérant est une composante structurelle et prédominante de l'activité du salarié .	**Article VII-2-2-2** : Salariés non soumis à l'horaire collectif : Il s'agit : a) Parmi les cadres, de ceux pour lesquels le temps de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu 'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. b) Parmi les non-cadres, des salariés itinérants dont les entrées et sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et dont le caractère itinérant est une composante structurelle et prédominante de l'activité du salarié .

	VII-2-3 : Temps de trajet et de déplacement • Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. • Le temps de déplacement est régi par les articles (XI-1, XI-2,et XI-3).	**Article VII-2-3** : Temps de trajet et de déplacement • Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. • Le temps de déplacement est régi par les articles (XI-1, XI-2,~~et XI-3~~).
	VII 2-4 : **Heures supplémentaires** **VII-2-4-1** : 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. Le premier alinéa de l'article VII-2-4-1 (définition) du chapitre VII (durée du travail) est 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). (soit heures imposées par la nature ou la quantité du travail demandé, soit acceptation implicite des heures effectuées) L 212-5 : Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes : I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %. 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 L212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs.	**Article VII 2-4** : **Heures supplémentaires** **Article VII-2-4-1** : 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. ~~Le premier alinéa de l'article VII-2-4-1 (définition) du chapitre VII (durée du travail) est 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).~~ ~~(soit heures imposées par la nature ou la quantité du travail demandé, soit acceptation implicite des heures effectuées)~~ ~~L 212-5 :~~ ~~Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :~~ ~~I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.~~ ~~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 L212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs.~~
	VII-2-4-2 : Contingent d'heures supplémentaires 1) Pendant la période transitoire, définie au VII-4 (de la date de l'extension de la présente convention au 1/1/2006), 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 supplémentaire est fixé à 80% du contingent légal.	**Article VII-2-4-2** : Contingent d'heures supplémentaires ~~1) Pendant la période transitoire, définie au VII-4 (de la date de l'extension de la présente convention au 1/1/2006), 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 supplémentaire est fixé à 80% du contingent légal.~~ Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 80 % du contingent légal. Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36ème heure.
	VII-2-4-3 : Imputation des heures supplémentaires Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36ème heure.	
	VII-2-4-4 : Rémunération des heures supplémentaires a) Majoration Il s'agit d'une majoration de salaire dont le taux horaire est calculé comme suit : ■ Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fournit à l'exclusion du complément différentiel de salaire de la période transitoire fixée à l'article VII-2-4-2. • Divisés par : -L'horaire légal de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles. Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.	**Article VII.2.4.3** Heures supplémentaires. Rémunération des heures supplémentaires. - a) Taux horaire Le taux horaire est calculé comme suit : - Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni divisés par le nombre d'heures auquel correspond le salaire défini au contrat de travail ; - b) Majoration des heures supplémentaires Les heures supplémentaires sont majorées dès la 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.

	b) Taux de majoration : Le taux de majoration des heures supplémentaires est calculé de la façon suivante : 25 % de la 36éme à la 43éme heures incluse, au delà de la 43éme 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 L212-5-1 du code du travail relatif aux repos compensateurs légaux	
	VII-2-4-5 : 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. -100 % pour les heures accomplies dès la 36éme 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 35éme 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 deux mois suivant l'ouverture du droit. Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.	**Article VII.2.4.4** Heures supplémentaires. Repos compensateur équivalent Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée majorée équivalente (repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires qui donnent lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Ces repos seront pris dans les conditions prévues aux articles D.3121--7 et suivants du code du travail relatifs à la contrepartie obligatoire en repos. **Article VII.2.4.5** Heures supplémentaires. Contrepartie obligatoire en repos. a)Définition Les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L.3121-11 ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée à un repos compensateur obligatoire défini ci-après. Pour les entreprises de plusde10salariés: --50% du temps de travail accompli au-delà de 41heures et à l'intérieur du contingent; --100% pour les heures accomplies dès la 36e heure au-delà du contingent annuel. Pour les entreprises de 10 salariés au plus: Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50% au---delà de la 36eheure. b) Prise du repos compensateur obligatoire. Le repos compensateur obligatoire est pris à la convenance du salarié avec délai de prévenance de 7jours 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 2mois 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.
	VII-2-5 : Durée quotidienne du travail Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme définie ci-après.	**Article VII-2-5** : Heures supplémentaires Durée quotidienne du travail Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme définie ci-après.
	VII-2-6 : Repos quotidien Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article concernant la suractivité.	**Article VII-2-6** : Heures supplémentaires - Repos quotidien Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article concernant la suractivité.

	VII-2-7 : 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 individualisé. En application de l'article D212-18 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 individualisé Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif à l'exception de l'obligation d'affichage. Salariés non soumis à un horaire collectif. En application de l'article D 212-2 du code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel. Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel. Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours. Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.	**Article VII-2-7** : Heures supplémentaires - Décompte du temps de travail Définition du dispositif de contrôle L'organisation du travail dans l'entreprise implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif. Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la direction. Pour les Salariés soumis à un horaire collectif et/ou individualisé. En application ~~de l'article D212-18~~ 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 individualisé Application des dispositions concernant les salariés soumis à un horaire collectif à l'exception de l'obligation d'affichage. Salariés non soumis à un horaire collectif. En application ~~de l'article D 212-2~~ 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.
	VII-3 : Organisation du temps de travail Le choix et la mise au point de l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une concertation dans l'entreprise. Les décisions prises ou les accords conclus et déposés dans les conditions légales à l'issue de cette concertation seront portés à la connaissance des salariés qui pourront consulter les documents correspondants. Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les six mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement au minimum une fois par an. En vue de faciliter la concertation les salariés pourront utilement se faire conseiller .	**Article VII-3** : Organisation du temps de travail Le choix et la mise au point de l'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'une concertation dans l'entreprise. Les décisions prises ou les accords conclus et déposés dans les conditions légales à l'issue de cette concertation seront portés à la connaissance des salariés qui pourront consulter les documents correspondants. Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les six mois suivant la mise en application et ensuite régulièrement au minimum une fois par an. En vue de faciliter la concertation les salariés pourront utilement se faire conseiller par les organisations syndicales de salariés .
	VII-3-1 : Horaires collectifs L'horaire collectif est fixé, dans chaque entreprise, pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile dans la première quinzaine de janvier. Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale. Les modalités de répartition ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail supérieure à 10 heures, sauf en cas de période de suractivité.	**Article VII-3-1** : Organisation du temps de travail Horaires collectifs L'horaire collectif est fixé, dans chaque entreprise, pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile dans la première quinzaine de janvier. Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale. Les modalités de répartition ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail supérieure à 10 heures, sauf en cas de période de suractivité.
	VII-3-1-1 : Répartition dans le cadre hebdomadaire Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4,5 ou 6 jours ouvrables de préférence consécutifs.	**Article VII-3-1-1** : Organisation du temps de travail Répartition dans le cadre hebdomadaire Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4,5 ou 6 jours ouvrables de préférence consécutifs.
	VII-3-1-2 : 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 quatre semaines afin de permettre l'octroi de journée ou demi-journées de repos correspondant aux heures effectuées au-delà de 35 heures. Les dates de prise de ces journées ou demi-journées seront établies en fonction d'une part des besoins des services et d'autre part des aspirations du personnel.	**Article VII-3-1-2** : Organisation du temps de travail Répartition par période de 4 semaines Conformément aux dispositions de l'article L ~~212-9-1~~ 3122-6 du code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel peut être organisée sur une période de quatre 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.

	VII-3-2 : Période de suractivité L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail. Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes : - Définition de la période de suractivité : dates et durées de travail. - Délai de prévenance de 7 jours ouvrés Ces périodes ne pourront en aucun cas dépasser : - 12 heures par jour et 46 heures par semaine. - 150 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR), bonifié (en temps). De ce fait elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes : - Dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité - À la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.	**Article VII-3-2** : Période de suractivité L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail. Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes : - Définition de la période de suractivité : dates et durées de travail. - Délai de prévenance de 7 jours ouvrés Ces périodes ne pourront en aucun cas dépasser : - 12 heures par jour et 46 heures par semaine. - 150 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR), bonifié (en temps). De ce fait elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes : - Dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité - À la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.
	VII-3-3 : Modulation **VII-3-3-1** : 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.	**VII-3-3 : Modulation** **Article VII-3-3-1** : 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~~ 3122--ì9 du code du travail. Elle est appliquée par année.
	VII-3-3-2 : Amplitude de la modulation. Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée. Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ne sont pas des heures supplémentaires. La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures pour 8 semaines consécutives et ne peut pas être inférieure à 17 heures L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile. Chaque entreprise arrête, dans le mois précédant l'année civile d'application de la modulation, un calendrier collectif d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par l'employeur en considération des contraintes liées à l'activité et des aspirations des salariés. À 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 affichées et portés à la connaissance de l'inspection du travail. Cependant, l'horaire prévu pour une semaine donnée peut être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.	**Article VII-3-3-2** : Modulation - Amplitude de la modulation. Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement sur tout ou partie de l'année de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à la durée légale. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à la durée légale sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à cette durée. Dans la limite de 46 heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ne sont pas des heures supplémentaires. La durée hebdomadaire ne peut excéder 42 heures pour 8 semaines consécutives et ne peut pas être inférieure à 17 heures L'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile. Chaque entreprise arrête, dans le mois précédant l'année civile d'application de la modulation, un calendrier collectif d'activité de chacune des semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par l'employeur en considération des contraintes liées à l'activité et des aspirations des salariés. À 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 affichées 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.

	VII-3-3-3 : 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. Exclusion : - des termes « sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent » figurant à l'alinéa 1er de l'article VII-3-3-3 (le calendrier individualisé) en tant que la réduction du délai de prévenance en deçà de sept 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 ; L212-8 al 7 : Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord. La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptés comme indiqué ci-après. Elles sont dans le cas échéant rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.	**Article VII-3-3-3** : Modulation - 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 ~~40~~ 7 jours ouvrés ~~sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent.~~ ~~Exclusion :~~ ~~- des termes « sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent » figurant à l'alinéa 1er de l'article VII-3-3-3 (le calendrier individualisé) en tant que la réduction du délai de prévenance en deçà de sept 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 ;~~ ~~L212-8 al 7 : Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.~~ La durée du travail de chaque salarié est décomptée individuellement à la journée avec une récapitulation hebdomadaire. Les périodes d'absence sont décomptés comme indiqué ci-après. Elles sont dans le cas échéant rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.
	VII-3-3-4 : Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen. a)Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne : Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. À la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après. Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation prioritairement en temps de repos bonifié, ou d'une majoration pécuniaire conformément aux dispositions légales. b)Heures non effectuées en dessous de l'horaire collectif : Si en raison des circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié.	**Article VII-3-3-4** : Modulation - Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen. a)Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne : Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. À 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.
	VII-3-3-5 : Chômage partiel En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum de 35 heures en période de haute activité et 17 heures en période de faible activité.	**Article VII-3-3-5** : Modulation - Chômage partiel En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum de 35 heures en période de haute activité et 17 heures en période de faible activité.
	VII-3-3-6 : Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel. Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé. Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent 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.	**Article VII-3-3-6** : Modulation - Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel. Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé. Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent 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.

	VII-3-3-7 : 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. Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII-3-3-4-b. En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée. Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.	**Article VII-3-3-7** : Modulation - Lissage des salaires En application de l'article L.~~212-8-5~~ 3122—16 du code du travail, les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré. Le salaire lissé, est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de la suspension du contrat qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII-3-3-4-b. En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée. Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.
	VII-3-4 : Salariés non soumis à l'horaire collectif Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle : - soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel. - soit un forfait annuel en jour	**Article VII-3-4** : Salariés non soumis à l'horaire collectif Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle : - soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel. - soit un forfait annuel en jour
	VII-3-4-1 : 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 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 1600 heures maximum. Le premier jour de chaque mois ils devront remettre à la direction, un relevé d'heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration 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-respect des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.	**Article VII-3-4-1** : Salariés non soumis à l'horaire collectif - Convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles. Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés 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 ~~1600~~ **1607** heures maximum. Le premier jour de chaque mois ils devront remettre à la direction, un relevé d'heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration 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-respect des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.
	VII-3-4-2 : 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. 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 L212-1 et de l'article L212-7 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.	**Article VII-3-4-2** : Salariés non soumis à l'horaire collectif - Conventions de forfait annuel en jours Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'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~~ **550** 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~~ 3122—1 et de l'article L ~~212-7~~ 3121--19,35- et 36 du code du travail. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités prévues ci-après : Le temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours (ou demi-journées) de travail effectif et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

	Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à : - 212 jours par an. Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait en respectant une amplitude maximum quotidienne de 10 heures de travail. Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jour de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre associant le cadre concerné et son responsable hiérarchique. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles. 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 auto-déclaration 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. L'article VII-3-4-2 (conventions de forfait annuel en jours) du chapitre VII susvisé est 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. III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1. Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.	Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à : - ~~212~~ 213 jours par an. Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait en respectant une amplitude maximum quotidienne de 10 heures de travail. Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jour de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre associant le cadre concerné et son responsable hiérarchique. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles. 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 auto-déclaration 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. ~~L'article VII-3-4-2 (conventions de forfait annuel en jours) du chapitre VII susvisé est 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.~~ ~~III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.~~ ~~Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.~~ ~~L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.~~
	~~**VII-4** : Rémunération pendant la période transitoire~~	
	~~VII-4-1 : Salaires minima~~	
	~~VII-4-2 : Complément différentiel de salaire :~~	

	VII-5 : 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. Le premier alinéa de l'article VII-5 (travail à temps partiel) du chapitre VII est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail : Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure : - à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ; - à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ; - à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 600 heures, ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement. Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties. Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à une heure. Le troisième alinéa de l'article VII-5 susvisé est 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 : Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article 16 de la loi nº 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir, pour les activités de transport de voyageurs présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. 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 L212-4-4 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 ou 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.	**Article VII.4** Travail à temps partiel. Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires, ou inférieur à la durée collective de travail applicable dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale. Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à une heure ni supérieure à deux heures. Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties. Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat.
	VII-6 : 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.	**Article VII-5** : Suivi de l'application de l'aménagement du temps de travail Une fois par an, la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective établit un état de l'impact de l'aménagement du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises d'architecture. Pour ce faire elle se fera aider par les Commissions Paritaires Régionales.

CHAPITRE VIII : CONGES		
	VIII-1 : 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.	**Article VIII-1** : 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.
	VIII-2 : Congés payés annuels **VIII-2-1** : 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 d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Ce congé peut être pris sans fractionnement, pour un maximum de 24 jours ouvrables	**Article VIII-2 : Congés payés annuels** **Article VIII-2-1** : Congé légal Tout salarié 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
	VIII-2-2 : 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 (article 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 (L223-8). 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).	**Article VIII-2-2** : 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~~ (article ~~L 223-8~~). 3141--18 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 ~~(L223-8).~~ 3141--19 ~~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).~~ Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins trois jours de congés payés en dehors de la période courant du 1er mai au 30 octobre, le salarié a droit à : - 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1er novembre et le 30 avril ; - 2 jours ouvrables supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1er novembre et le 30 avril.
	VIII-2-3 : 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 trois 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.	**Article VIII-2-3** : 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 trois 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.	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.
	VIII-2-4 : Indemnisation des congés payés. Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçu 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 d'un mois de date à date.	**Article VIII-2-4** : Indemnisation des congés payés. Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçu 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 d'un mois de date à date.
	VIII-3 : Congés supplémentaires non rémunérés En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail*, les salariés qui en feront la demande, avec un préavis d'un mois, pourront bénéficier d'un congé sans rémunération pour motif personnel, de 6 jours ouvrables consécutifs ou non par an. *(ces congés sont les suivants : congé pour bilan de compétence, présence parentale, congé parentale d'adoption, congé d'activité d'intérêt général, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé d'accompagnement de personne en fin de vie, congé de validation des acquis)	**Article VIII-3** : Congés supplémentaires non rémunérés En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail*, les salariés qui en feront la demande, avec un préavis d'un mois, pourront bénéficier d'un congé sans rémunération pour motif personnel, de 6 jours ouvrables consécutifs ou non par an. ~~*(ces congés sont les suivants : congé pour bilan de compétence, présence parentale, congé parentale d'adoption, congé d'activité d'intérêt général, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé d'accompagnement de personne en fin de vie, congé de validation des acquis)~~
	VIII-4 : Congés exceptionnels Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci avant à l'article VIII-2-1, dans les cas suivants : 1- Naissance, Adoption d'un enfant = 3 jours ouvrables. 2- Mariage* de l'intéressé = 6 jours ouvrables. 3- Mariage d'un enfant = 2 jours ouvrables. 4- Journée du citoyen = 1 jour ouvrable. 5-Conge paternité :11 jours ouvrables ou 18 jours en cas de naissances multiples(maternitécf.chapitre X) 6- Décès du conjoint** ou d'un enfant = 6 jours ouvrables 7- Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrables 8- Décès des frères et sœurs, beaux frères et belles sœurs, beaux-parents, grands parents	**Article VIII-4** : Congés exceptionnels Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci avant à l'article VIII-2-1, dans les cas suivants : 1- Naissance, Adoption d'un enfant = 3 jours ouvrables. 2- Mariage conclusion d'un PACS, ou déclaration de concubinage de l'intéressé= 6 jours ouvrables. 3- Mariage d'un enfant = 2 jours ouvrables. 4- Journée du citoyen = 1 jour ouvrable. 5- Congé paternité :11 jours ouvrables ou18 jours en cas de naissances multiples(maternité cf.chapitre X) 6- Décès du conjoint (marié, pacsé, ou concubin notoire), ou d'un enfant = 6 jours ouvrables 7- Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrables

	et petits enfants = 2 jours ouvrables *: Pacsé ou concubin notoire ** : Marié, Pacsé ou concubin notoire Les congés définis en 2, 3, et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 15 jours ouvrables.	8- Décès des frères et sœurs, beaux frères et belles sœurs, 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.
	VIII-5 : Avantages Acquis 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.	**VIII-5** : Avantages Acquis 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 : DEPLACEMENTS		
	IX-1 : Déplacements de courte durée Les déplacements de courte durée concernent les déplacements de salariés dans le cadre de leur fonction permettant le retour journalier à leur domicile. 1) Remboursement des frais engagés par le salarié Les déplacements font l'objet du remboursement sur justificatifs, des frais occasionnés par le déplacement, après accord préalable par l'employeur sur le montant : - Le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes, les transports en chemin de fer, les transports aériens, et les transports publics selon les barèmes officiels (cars, taxis, métropolitain, etc....). Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les conditions fixées par l'article XI-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.	**IX-1** : Déplacements de courte durée Les déplacements de courte durée concernent les déplacements de salariés dans le cadre de leur fonction permettant le retour journalier à leur domicile. 1) Remboursement des frais engagés par le salarié Les déplacements font l'objet du remboursement sur justificatifs, des frais occasionnés par le déplacement, après accord préalable par l'employeur sur le montant : - Le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes, les transports en chemin de fer, les transports aériens, et les transports publics selon les barèmes officiels (cars, taxis, métropolitain, etc....). Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les conditions fixées par l'article XI-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.
	IX-2 : Déplacements de longue durée **IX-2-1** : 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.	**IX-2 : Déplacements de longue durée** **IX-2-1** : 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.
	IX-2-2 : 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.	**IX-2-2** : Prise en compte du temps du travail - L'horaire de travail devra respecter la durée légale hebdomadaire ou celle de l'horaire collectif de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées en cours de déplacement étant rémunérées dans les conditions fixées par la présente convention.

	- Pour les déplacements de longue durée, excédant 15 jours consécutifs, le salarié bénéficiera : indépendamment des conditions définies ci dessus : a) Pour retourner une fois par mois à son domicile, de 2 jours de repos consécutifs mensuels et du remboursement par l'employeur, des frais de voyage aller-retour du lieu de déplacement à son domicile 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 VIII-4 de la présente convention. Dans le cas de déplacements de longue durée hors de la métropole, l'employeur sera tenu d'établir un avenant au contrat de travail tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions spécifiques précisées à l'article IX-5 de la présente convention.	- Pour les déplacements de longue durée, excédant 15 jours consécutifs, le salarié bénéficiera : indépendamment des conditions définies ci dessus : a) Pour retourner une fois par mois à son domicile, de 2 jours de repos consécutifs mensuels et du remboursement par l'employeur, des frais de voyage aller-retour du lieu de déplacement à son domicile 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 VIII-4 de la présente convention. Dans le cas de déplacements de longue durée hors de la métropole, l'employeur sera tenu d'établir un avenant au contrat de travail tenant compte de la législation en vigueur et des dispositions spécifiques précisées à l'article IX-5 de la présente convention.
	IX-3 : Déplacement du lieu de travail **IX-3-1** : 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.	**IX-3 : Déplacement du lieu de travail** **IX-3-1** : 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.
	IX-3-2 : 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 dédits 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.	**IX-3-2** : 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 dédits 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.
	IX-4 : Utilisation des véhicules Le salarié utilisant un véhicule pour les besoins du service doit justifier de la possession des documents requis par la réglementation. Il devra informer son employeur de toutes modifications provisoires ou définitives relatives à ces documents. Il est responsable des infractions qu'il pourrait commettre à l'occasion de l'utilisation du véhicule. Il ne devra utiliser de 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 **IX-4-1** : Véhicule 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.	**IX-4 : Utilisation des véhicules** Le salarié utilisant un véhicule pour les besoins du service doit justifier de la possession des documents requis par la réglementation. Il devra informer son employeur de toutes modifications provisoires ou définitives relatives à ces documents. Il est responsable des infractions qu'il pourrait commettre à l'occasion de l'utilisation du véhicule. Il ne devra utiliser de 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 **IX-4-1** : Véhicule 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.

	IX-4-1-1 : 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 à taux normal (bonus ou malus exclus). Le différentiel en cas de bonus reste acquit au salarié. 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. **IX-4-1-2** : Autres frais Les autres frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule pour les besoins du service seront remboursés sous forme d'une indemnité kilométrique évaluée, sauf usage ou accord particulier plus avantageux, sur la base du trajet aller-retour de l'entreprise d'architecture au lieu de sa mission. Pour les véhicules automobiles, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par la Direction Générale des Impôts. Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques seront calculées en prenant en compte leur amortissement normal, les frais de garage, d'entretien et de 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 d'un mois à compter de la parution dudit barème. **IX-4-2** : Véhicule appartenant à l'employeur Dans le cas ou 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.	**IX-4-1-1** : 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 à taux normal (bonus ou malus exclus). Le différentiel en cas de bonus reste acquit au salarié. 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. **IX-4-1-2** : Autres frais Les autres frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule pour les besoins du service seront remboursés sous forme d'une indemnité kilométrique évaluée, sauf usage ou accord particulier plus avantageux, sur la base du trajet aller-retour de l'entreprise d'architecture au lieu de sa mission. Pour les véhicules automobiles, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par la Direction Générale des Impôts. Pour les autres véhicules, les indemnités kilométriques seront calculées en prenant en compte leur amortissement normal, les frais de garage, d'entretien et de 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 d'un mois à compter de la parution dudit barème. **IX-4-2** : Véhicule appartenant à l'employeur Dans le cas ou 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.
	IX-5 : Déplacement à l'étranger Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leur intérêt respectif, tout contrat de travail hors métropole et DOM, il leur est conseillé de s'adresser aux organismes compétents pour chaque cas particulier, notamment en matière d'assurance, et d'examiner les législations locales en matière de contrat de travail Les Entreprises d'Architecture qui exercent habituellement, occasionnellement ou exceptionnellement, une activité hors de la métropole et DOM (pour des missions de détachements, expatriations), et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer en déplacement ou en affectation, certains de leurs salariés, doivent en préciser les conditions par avenant au contrat de Travail soumis au salarié avec un délai préalable au départ du salarié de 15 jours minimum. Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement. Son refus ne pourra être, dans ce cas, assimilé à une faute de quelque nature que ce soit. Si un salarié est engagé spécialement pour une mission hors métropole et DOM, le contrat de Travail sera spécifique.	**IX-5 : Déplacement à l'étranger** Afin de permettre aux employeurs et salariés de négocier dans les meilleures conditions possibles, et dans leur intérêt respectif, tout contrat de travail hors métropole et DOM, il leur est conseillé de s'adresser aux organismes compétents pour chaque cas particulier, notamment en matière d'assurance, et d'examiner les législations locales en matière de contrat de travail Les Entreprises d'Architecture qui exercent habituellement, occasionnellement ou exceptionnellement, une activité hors de la métropole et DOM (pour des missions de détachements, expatriations), et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer en déplacement ou en affectation, certains de leurs salariés, doivent en préciser les conditions par avenant au contrat de Travail soumis au salarié avec un délai préalable au départ du salarié de 15 jours minimum. Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement. Son refus ne pourra être, dans ce cas, assimilé à une faute de quelque nature que ce soit. Si un salarié est engagé spécialement pour une mission hors métropole et DOM, le contrat de Travail sera spécifique.

CHAPITRE X : PREVOYANCE (MALADIE – ACCIDENTS – MATERNITE)		
	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 29/10/1998 et étendu le 10/02/1999, 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 29/10/2003.	**Article X.1 Prévoyance (Maladie -- Accidents --Maternité).** Le régime de prévoyance de branche est défini par l'accord collectif de branche du 24 juillet 2003 et ses avenants, complémentaire à la convention collective. 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 29/10/1998 et étendu le 10/02/1999, 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 29/10/2003. Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de prévoyance. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective Les opérateurs, choisis par les seules organisations signataires de l'accord et de ses avenants, sont mentionnés en annexe 1 à la présente convention collective. Conformément à l'article L.912--1 du code de la Sécurité Sociale, la Commission Paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation e la mutualisation des risques. **Article X.2 Frais de santé** Le régime de frais de santé de branche est défini par l'accord collectif de branche du 5 juillet 2007 et ses avenants, complémentaire à la convention collective. Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en euvre du régime de frais de santé. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion com posée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective Les opérateurs, choisis par les seules organisations signataires de l'accord et de ses avenants, sont mentionnés en annexe1 à la présente convention collective. Conformément à l'article L.912--1 du code de la Sécurité Sociale, la Commission Paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques.
CHAPITRE XI : OBLIGATIONS MILITAIRES		
	XI-1 : Journées du citoyen ou mobilisation Les salariés devant effectuer leur journée du citoyen, ou recevant ordre de mobilisation bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. La journée du citoyen est assimilée à du temps de travail effectif. **XI –2 : Périodes de réserve obligatoires** Sauf accord des parties, les périodes de réserve ne sont pas imputables sur les congés payés annuels. Elles donnent lieu à une suspension du contrat de travail.	**XI-1 : Journées du citoyen 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. **XI –2 : Périodes de réserve obligatoires** Sauf accord des parties, les périodes de réserve ne sont pas imputables sur les congés payés annuels. Elles donnent lieu à une suspension du contrat de travail.
CHAPITRE XII : DROIT AU TRAVAIL		
	XII-1 : Egalité professionnelle Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe, la religion ou la nationalité ne sera pratiquée, notamment en matière de classifications, responsabilités, promotions et salaires. **XII-2 : Personnes handicapées** Dans le respect des dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article V-2-1, les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées, dans les mêmes conditions que les autres salariés.	**XII-1 : Egalité professionnelle** Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe, la religion ou la nationalité ne sera pratiquée, notamment en matière de classifications, responsabilités, promotions et salaires. **XII-2 : Personnes handicapées** Dans le respect des dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article V-2-1, les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées, dans les mêmes conditions que les autres salariés.
CHAPITRE XIII : SANTE ET SECURITEAU 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. **XIII-1 : Santé et Sécurité au travail** D'une façon générale, employeurs et salariés sont soumis à l'obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, bien que seule la responsabilité de l'employeur soit engagée et couvre l'ensemble des dangers et accidents encourus par ses salariés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.	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. **XIII-1 : Santé et Sécurité au travail** D'une façon générale, employeurs et salariés sont soumis à l'obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, bien que seule la responsabilité de l'employeur soit engagée et couvre l'ensemble des dangers et accidents encourus par ses salariés dans l'exercice de leurs activités

	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. **XIII-2 : Équipement et matériel** Tout le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail par les salariés sont mis à disposition par l'employeur. Le matériel doit être fourni et maintenu en bon état de marche et en conformité avec la réglementation. L'employeur doit former les salariés aux règles d'utilisation et de protection des équipements. L'ensemble des matériels et l'équipement nécessaires à l'hygiène et la sécurité des salariés est fourni 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. **XIII-3 : Utilisation du matériel de bureautique et informatique** L'employeur est tenu de respecter les dispositions réglementaires en ce qui concerne l'utilisation du matériel de bureautique et informatique. **XIII-4 : Visites médicales du travail** L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en ce qui concerne les visites médicales du travail. **XIII-5 : Suivi de la Santé et de la Sécurité** Soucieux de préserver la santé et la sécurité des salariés, les partenaires sociaux engageront dans un délai de deux 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.	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. **XIII-2 : Équipement et matériel** Tout le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail par les salariés sont mis à disposition par l'employeur. Le matériel doit être fourni et maintenu en bon état de marche et en conformité avec la réglementation. L'employeur doit former les salariés aux règles d'utilisation et de protection des équipements. L'ensemble des matériels et l'équipement nécessaires à l'hygiène et la sécurité des salariés est fourni 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. **XIII-3 : Utilisation du matériel de bureautique et informatique** L'employeur est tenu de respecter les dispositions réglementaires en ce qui concerne l'utilisation du matériel de bureautique et informatique. **XIII-4 : Visites médicales du travail** L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en ce qui concerne les visites médicales du travail. **XIII-5 : Suivi de la Santé et de la Sécurité** Soucieux de préserver la santé et la sécurité des salariés, les partenaires sociaux engageront dans un délai de deux 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 COMPLEMENTAIRES		
	XIV-1 : 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. **XIV-1-1 : 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 trois mois minimum. L'article XIV-1-1 (préavis) du chapitre XIV (retraites-retraites complémentaires) est 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. L 122-14-13 : Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.	**XIV-1 : 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. **XIV-1-1 : Préavis** Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie au contrat de travail le plus tôt possible par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Le salarié décidant de son départ à la retraite en informera son employeur avec un préavis minimum de deux mois. L'employeur décidant de la mise à la retraite d'un salarié, l'informera avec un préavis de 3 mois minimum. ~~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 trois mois minimum.~~ ~~L'article XIV-1-1 (préavis) du chapitre XIV (retraites-retraites complémentaires) est 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.~~ ~~L 122-14-13 :~~ ~~Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.~~ ~~Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il

	Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code. La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du présent code ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du présent code. L 122-6 : Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit : 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article L. 122-5 ; 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans à un délai-congé d'un mois ; 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois. Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.	~~remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code.~~ ~~La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du présent code ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale.~~ ~~Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.~~ ~~L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du présent code.~~ ~~L 122-6 : Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :~~ ~~1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article L. 122-5 ;~~ ~~2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans à un délai-congé d'un mois ;~~ ~~3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.~~ ~~Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.~~
	XIV-1-2 : 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 trois derniers mois ou des douze 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 trois derniers mois ou des douze 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.	**Article XIV.1.2 Indemnité de retraite.** En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur et sous réserve des dispositions de l'article L.1237---5 du Code du travail, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité de licenciement définie à l'article IV.3. En cas de départ à la retraite, à son initiative, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite au moins égale, par année d'ancienneté, à **15 %** de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.
	XIV-2 : Régimes de retraite complémentaire des salariés **XIV-2-1 : 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	**Article XIV.2.1 Régimes de retraite complémentaire des salariés.** **Généralités.** Le régime de retraite complémentaire assuré aux salariés des entreprises d'architecture assujetties à la présente convention, s'ajoute à la pension de retraite acquise au titre du régime général de la sécurité sociale. Les opérateurs choisis sont mentionnés en annexe 1 à la présente convention collective.

	suivants qui dépendent pour les cadres de l'AGIRC et pour les non-cadres de l'ARRCO : Localisation telle que définie au X-5 Pour l'ensemble du Personnel Caisses adhérentes à l'ARRCO Pour les cadres Caisses adhérentes à l'AGIRC Région Ile de France et autres : 10, 28, 51, 75, 77, 78, 89, 91, 92, 93, 94, 95. GIRS(Groupe Bayard) CIRCACIC(Groupe Bayard) 8, rue Bayard 75417 Paris Cedex 08 Autres Départements IREC (Groupe Malakoff) CAPIMMEC(Groupe Malakoff) 15, avenue du centre 78281 Saint Quentin en Yvelines	
	XIV-2-2 : Dispositions transitoires Les salariés en fonction lors de la mise en application de la présente convention ne devront, en aucun cas, voir porter atteinte aux droits et avantages acquis en matière de retraites complémentaires lors de leur reclassement dans la grille de classification de la présente convention. Il sera procédé en accord avec les caisses de retraites, à l'étude de chaque dossier d'entreprise d'architecture. Les résultats de ces reclassements seront communiqués et notifiés aux salariés intéressés. Les cas particuliers où pourraient subsister des litiges pourront être soumis à la Commission Paritaire Nationale d'Etude et d'Interprétation de la Convention Collective.	**XIV-2-2 : Dispositions transitoires** Les salariés en fonction lors de la mise en application de la présente convention ne devront, en aucun cas, voir porter atteinte aux droits et avantages acquis en matière de retraites complémentaires lors de leur reclassement dans la grille de classification de la présente convention. Il sera procédé en accord avec les caisses de retraites, à l'étude de chaque dossier d'entreprise d'architecture. Les résultats de ces reclassements seront communiqués et notifiés aux salariés intéressés. Les cas particuliers où pourraient subsister des litiges pourront être soumis à la Commission Paritaire Nationale d'Etude et d'Interprétation de la Convention Collective.
	XIV-2-3 : 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.	**XIV-2-3 : 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.
	XIV-3 : 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.	**XIV-3 : Suivi des modalités de retraite :** La Commission Prévoyance prévue à l'article X.1, aura également en charge le suivi des modalités de retraite suivant les indications des caisses désignées. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès l'entrée en vigueur de la présente convention et dans un délai de 2 ans, la mise en place d'un système de capital temps ou autre système, lié de préférence au nombre d'années de présence du salarié dans la profession, destiné à lui permettre de moduler, s'il le souhaite, son départ à la retraite.
CHAPITRE XV : COMMISSIONS PARITAIRES		