A jour au 1er janvier 2012
Date du dernier texte enregistré : 28 octobre 2011

Avertissement
Caractères bleu : dispositions non étendues.
Caractères noir : dispositions étendues.
Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

Architecture : entreprises

IDCC 2332
BROCHURE JO 3062

Convention collective nationale du 27 février 2003

(Étendue par arrêté du 6 janvier 2004, JO 16 janvier 2004, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arreté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA) ;
Syndicat de l'Architecture.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE CGC BTP Section professionnelle, SPABEIC ;
Fédération générale CGT-FO-BTP ;
FNCP/SYNATPAU/CFDT ;
FO (Adhésion par lettre 20 janv. 2004) ;
BATI-MAT-TP CFTC (Adhésion par lettre 19 janv. 2007).

Dispositions générales

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.

CHAPITRE I
Entrée en application, objet, durée, évolution de la convention collective

Article I-1
Entrée en application

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

Article I-2
Objet et durée de la convention

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

Article I-3
Avantages acquis

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises, ni de ceux, 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 de la Négociation Collective définie au Chapitre XV.

Article I-4
Évolution de la convention collective

I-4-1 - Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC)

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 132-1 du Code du Travail, les parties contractantes instituent une Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC) dont la composition et le fonctionnement sont précisés dans le Chapitre XV «Commissions Paritaires».

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-4-2 - Révision

Tout syndicat représentatif signataire de la présente convention collective ou y ayant adhéré dans sa totalité, demandant la modification de tel ou tel article de la convention collective, peut en 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 Nationale de la Négociation Collective (CPNNC) prévue à l'article XV-1-3-1 se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

I-4-3 - Dénonciation

Conformément à l'article L. 132-8 du Code du Travail les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois.

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

CHAPITRE II
Droit syndical et représentation du personnel

Article II-1
Liberté d'opinion et liberté civique

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du Livre 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.

Article II-2
Sections syndicales d'entreprise

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

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

II-2-1 - Attributions propres aux sections syndicales

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans les entreprises où le personnel est réparti sur plusieurs lieux de travail, lorsque l'employeur

n'assure pas la possibilité d'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, la section syndicale peut adresser aux salariés, par voie postale, ses communications.

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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-5-2 - Élection des délégués du personnel

Il est institué des délégués du personnel dans l'entreprise lorsque l'effectif d'au moins 8 salariés équivalent plein temps est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 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'entreprise 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 et le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales.

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

- de 8 à 10 salariés : 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.

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 son suppléant.

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

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

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

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

Article II-6
Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absence 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 entreprise, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales ;

Article II-7
Heures de délégation

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

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

Article II-8
Protection

Les délégués syndicaux 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.

CHAPITRE III
Conditions d'engagement - Contrat

Article III-1
Obligations professionnelles

Les salariés doivent strictement observer, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir sous 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.

Article 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, 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.

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.

En cas de conflit, il peut être fait appel à la Commission Paritaire Régionale.

Article III-3
Période d'essai

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

- 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.

Article III-4
Modifications en cours de contrat

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

Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai 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.

Article 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 jours de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

CHAPITRE IV
Préavis - Licenciement - Conflit

Article 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 majeure, pour lequel le préavis n'est pas dû, la durée du préavis réciproque est fixée dans les conditions suivantes :

a) - En cas de licenciement

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

b) - En cas de démission

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

Les salariés handicapés : dispositions conformément au code du travail.

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

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

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis, aucune diminution de salaire et avantages, y compris d'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.

Article IV-2
Licenciements

IV-2-1 - Licenciement pour motif personnel

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

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

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 ou vacance d'un emploi correspondant à sa qualification, par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à dater de la première présentation à son domicile de cette lettre, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, l'offre est réputée ne pas l'intéresser.

En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste des postes.

Article IV-3
Indemnités de licenciement

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

- Licenciement pour motif personnel :

De 0 à 2 ans d'ancienneté : 10 % du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes
À partir de 2 ans : 18 % du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes.

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

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 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 de licenciement ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.

Article 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 Paritaire Régionale prévue au chapitre XV . Celle-ci s'engage à donner sa position dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine.

CHAPITRE V
Classifications professionnelles - Rémunérations

Article 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'Éducation National auxquels il est fait référence.

Ces critères sont les suivants :

- Contenu de l'activité,
- Autonomie et initiative
- Technicité
- Diplôme, formation et/ou expérience

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 position 1 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,

- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau IV

Position 1

Les salariés de niveau IV position 1 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'un 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 responsables 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-1-3 - Nomenclature des niveaux de formation

(circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale)

Niveau	Définition
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 du 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 (2 ans de scolarité après le baccalauréat)
IV	IV a- Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet 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 professionnelle.
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-1-4 - Résumé de la grille de classification

Niveaux	Positions	Niveaux Éducation National	Coef
I	Position 1		200
	Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.		
	Position 2	V	220
	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	IV.b, IV.c	240

	Position 3	IV b, IV c	240
	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.		
II	Position 1	IV a	270
	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		

	positions précédentes.		
	Position 2	III	300
	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.		
III	Position 1	III OU II	320
	Les salariés de niveau III position 1 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	II	370
	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.		
IV	Position 1	II OU I	430
	Les salariés de niveau IV position 1 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		

	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 à cette position. (cf. article III-2-2).		
	Position 2	I	500
	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.		
V	Position 1	I	550
	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.		
VI	Position 1		600
	Les salariés de niveau VI coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur		

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-1-5 - 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.

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, 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.

V-1-8 - Évolution 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 application de la nouvelle convention collective, et dans un délai de 4 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre étant entendu qu'il n'y a pas de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques.

Ce nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

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

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

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

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide d'utilisation de la présente grille, à le

diffuser dès l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale, et à se réunir en Commissions Nationale et Régionales tous les semestres afin de veiller à la mise en place de la grille.

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 Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

La Commission Paritaire de la Négociation de la Convention Collective pour l'Emploi doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.

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-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).

CHAPITRE VI
Formation - Promotion

Article VI-1
Généralités

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessité par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 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'État, 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.

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

Article VI-2
Organisme Paritaire Collecteur Agréé de fonds pour la Formation

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

En application des dispositions précitées, il est précisé que les parties contractantes ont adhéré à l'OPCA-PL 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-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,
  - 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-4
Rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation en matière de formation

Une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) est instituée au chapitre XV avec les missions suivantes :

- Analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession
- Favoriser la formation professionnelle initiale et continue
- Proposer les actions de formation prioritaires au plan national,

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-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.

Article 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-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.

CHAPITRE VII
Durée du travail

Préambule

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

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

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

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

L'accord national est d'application directe dans les entreprises, sous réserve de dispositions plus favorables négociées au sein de chaque entreprise.

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 du code du travail.

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 L. 212-4 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail :

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

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.

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 IX-1, IX-2.

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

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

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 janvier 2006), le volume du contingent annuel est égal à :

170 heures en 2003
160 heures en 2004
150 heures en 2005

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

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) - Taux horaire

Le taux horaire est calculé comme suit :

- Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni (à l'exclusion du complément différentiel de salaire de la période transitoire fixée à l'article VII-2-4-2.), divisés par le nombre d'heures auquel correspond le salaire défini au contrat de travail
- Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

b) - Majoration des heures supplémentaires

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

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

c) - Repos compensateur de remplacement

Le payement 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 payement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

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

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 accompli dès la 36ème 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 36ème 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.

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.

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.

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 individuel.

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

- Pour les salariés soumis à un horaire individuel.

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

- Salariés non soumis à un horaire collectif.

En application des dispositions du code du travail et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail effectif est décompté et contrôlé pour tout le personnel.
Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire ou mensuel.
Il est hebdomadaire quand la durée du travail se décompose en heures, il est mensuel quand la durée du travail est décomposée en jours.
Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider, le temps de travail effectif.

Article VII-3
Organisation du temps de travail

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

Une évaluation des dispositions retenues aura lieu dans les 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.

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.

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.

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.

VII-3-1-3 - Répartition sur l'année

• Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 II du code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel peut être organisée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos dans l'année.

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

Horaire hebdomadaire	Nombres de jours de repos
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours
37 heures	11 jours
36 heures	6 jours

35 heures	0 jours

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

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

- Une demi-journée ou à l'unité : 7 jours
- Deux jours accolés ou non au week-end : 15 jours
- Au-delà : 1 mois

b) Ces jours de repos seront pris après concentration entre les parties ou à défaut dans les conditions suivantes :

- À l'initiative de l'employeur, pour 1/3 des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction.
  Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié.
- À l'initiative du salarié, pour 2/3 la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

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

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

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-3-3-2 - 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.

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. (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6

janvier 2004, JO 16 janvier 2004)

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

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 payement 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.

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.

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 paye 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 paye 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

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 cadres et non cadres itinérants et dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 370 de la grille de classification. Pour ceux-ci il est mis en place dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait mensuel de 151,67 heures maximum, ou annuel de 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.

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 L. 212-1 et de l'article L. 212-7 du code du travail. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités prévues ci-après :

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

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à :

- 212 jours par an.

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

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jour de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en 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.

Article VII-4
Rémunération pendant la période transitoire

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

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

VII-4-1 - Salaires minima

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

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

Années	VPP 35 h.	Rapport VP
Fin 2003*	35/38ème	De la VP sur 39h
1er janvier 2004	35/37ème	De la VP sur 39h
1er janvier 2005	35/36ème	De la VP sur 39h
1er janvier 2006	35/35ème	De la VP sur 39h
(*) de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente Convention Collective au 31 décembre 2003		

VII-4-2 - Complément différentiel de salaire

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

Le CDS a la même nature et le même traitement que le salaire de base. Il n'a pas un caractère

indemnitaire. Il n'est pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Le CDS ne sera pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel dont la durée de travail n'a pas été réduite, ou des salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail.

Article 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.

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.

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 où elle réduit sa durée collective du temps de travail :

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

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

Article 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.

CHAPITRE VIII
Congés

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 payement des majorations pour heure supplémentaire.

Article 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.

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 (L. 223-8).

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

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est au moins égal à 6 jours ouvrables.
- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est compris entre 3 et 5 jours ouvrables.

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

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.

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-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-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 (note 1)
(1) Pacsé ou concubin notoire

de l'intéressé = 6 jours ouvrables.
3- Mariage d'un enfant = 2 jours ouvrables.

4- Journée du citoyen = 1 jour ouvrable.
5- Congé paternité : 11 jours ouvrables ou 18 jours en cas de naissance multiples (maternité cf. chapitre X)
6- Décès du conjoint (note 2)
(2) Marié, Pacsé ou concubin notoire

ou d'un enfant = 6 jours ouvrables
7- Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrables
8- Décès des frères et sœurs, beaux frères et belles sœurs, 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.

Article VIII-5
Avantages acquis en jours de congés

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

CHAPITRE IX
Déplacements

Article IX-1
Déplacements de courte durée

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

1) - Remboursement des frais engagés par le salarié :

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

- Le remboursement concerne les frais de transport de toutes sortes, les transports en chemin de fer, les transports aériens, et les transports publics selon les barèmes officiels (cars, taxis, métropolitain, etc...). Les transports automobiles font l'objet de remboursements selon les conditions fixées par l'article IX-4 de la présente convention.
- Ce remboursement concerne également les frais de repas qui seront pris en compte selon une convention particulière préalable ou, à défaut, sur justification des frais réels avec plafond, ou par indemnité forfaitaire spéciale. En cas d'absence de telles dispositions, les frais réels justifiés devront être intégralement remboursés au salarié. Le remboursement des frais de repas n'est pas considéré comme un avantage en nature dans les limites définies par la réglementation.

2) - Prise en compte du temps

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

Dans le cas contraire, l'employeur et le salarié compensent ce dépassement par du temps de

repos bonifié calculé conformément 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.

Article 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.
- 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 : le frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur,
d) remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII-4 de la présente convention.

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

Article IX-3
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 délais - congé ou préavis.

Article IX-4
Utilisation des véhicules

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

Il ne devra utiliser 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 - Véhicules n'appartenant pas à l'employeur

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

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 payement de ses primes. S'il ne possède pas d'assurance pour l'utilisation permanente du véhicule dans l'exercice de sa profession, il devra contracter les assurances complémentaires nécessaires, y compris celles du conducteur et des personnes transportées. Le montant de ces assurances complémentaires sera remboursé par l'employeur.

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

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.

Article IX-5
Déplacement à l'étranger

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

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

Le salarié ne pourra être déplacé sans son consentement.

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

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

CHAPITRE X
Prévoyance (Maladie - Accidents - Maternité)

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

Il est rappelé que les parties signataires de la présente convention collective ont décidé, par accord de prorogation du 27 février 2003, de maintenir dans tous ses effets l'accord de prévoyance du 29/10/1998 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.

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

CHAPITRE XI
Obligations militaires

Article XI-1
Appel de préparation à la défense ou mobilisation

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

Article XI-2
Périodes de réserve obligatoires

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

CHAPITRE XII
Droit au travail

Article XII-1
Égalité professionnelle

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

Article XII-2
Personnes handicapées

Dans le respect des dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article V-2-1 les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

CHAPITRE XIII
Santé et sécurité au travail

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

Article XIII-1
Santé et Sécurité au travail

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

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

Article XIII-2
Équipement et matériel

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

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

Article XIII-3
Utilisation du matériel de bureautique et informatique

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

Article XIII-4
Visites médicales du travail

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

Article XIII-5
Suivi de la Santé et de la Sécurité

Soucieux de préserver la santé et la sécurité des salariés, les partenaires sociaux engageront dans un délai de 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 complémentaires

Article 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.

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-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 suivants qui dépendent :

- de l'ARRCO pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres
- de l'AGIRC Complémentaire pour les cadres

Localisation telle que définie au	Pour l'ensemble du Personnel	Pour les cadres
X-5	cadre et non cadre Caisses adhérentes à l'ARRCO	Caisse Complémentaires 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) 8, rue Bayard 75417 Paris Cedex 08	CIRCACIC (Groupe Bayard) 8 rue Bayard 75417 Paris Cedex 08
Autres Départements	IREC (Groupe Malakoff) 15, avenue du centre 78281 Saint Quentin en Yvelines	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 de la Négociation 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.

Article 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.

CHAPITRE XV
Commissions paritaires

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de Commissions Paritaires Nationales et Régionales suivant les modalités ci-après.

Article XV-1
Commission Paritaire Nationale de la négociation collective (CPNNC)

XV-1-1 - Missions et Composition

La Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

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

La composition est la suivante :

- Collège employeur : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national
- Collège salarié : 10 représentants désignés à raison de 2 membres pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

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

XV-1-2 - Fonctionnement

Réunions, siège et bureau.

•La commission paritaire nationale se réunit au moins quatre fois par an dont une pour faire le bilan des négociations régionales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a

mission, au siège de l'association de gestion du paritarisme. Elle élit en son sein une Présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Présidence

- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement.
- La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions du président et du Vice-Président

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

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

XV-1-3 - Procédure de négociation, d'interprétation

XV-1-3-1 - Procédure d'interprétation de la Convention Collective Nationale

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

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

XV-1-3-2 - Valeurs de Points

XV-1-3-2-1 - Suivi de la négociation de la valeur du point

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

XV-1-3-2-2 - Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations

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

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

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

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

XV-1-3-3 - Procédure d'accord de salaire

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

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

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

- Le Président procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétent.

Article XV-2
Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNEF)

XV-2-1 - Missions et Composition

- **Missions**

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

- Analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession
- Favoriser la formation professionnelle initiale et continue.
- Proposer les actions de formation prioritaires au plan national,

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'OPCA PL, en

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

Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée de membres titulaires mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentative au plan national :

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

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

XV-2-2 - Fonctionnement

Réunions, sièges et bureau

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

Elle peut également se diviser en groupe de travail.

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

Présidence

- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement.
- La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions du Président et du Vice-Président

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

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

Article XV-3
Commissions paritaires régionales (CPR)

XV-3-1 - Missions et Composition

Missions

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

- Suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective
- Analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.
- Négociation de la valeur du point
- Conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.
- Avis sur licenciement de salarié protégé

Composition

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

- Collège employeurs, 10 représentants maximum à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national.
- Collège salariés, 10 représentants maximum à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

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

XV-3-2 - Fonctionnement

Réunions

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

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

Présidence

La Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-Président.

- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement.

- La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions du Président et du Vice-Président

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

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

XV-3-3 - Procédure de conciliation

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

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

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

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

La commission assure sa mission de conciliation dans un délai maximum d'un mois 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 de la requête du demandeur.
- Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.
- Les parties ou leur représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf pour l'une ou l'autre des parties d'un empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale.
- La commission paritaire régionale dresse procès verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties, prend acte de son obligatoire conséquence et envoie copie du procès verbal à la partie défaillante.
- La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la conciliation.
- L'absence de la partie citée vaut acceptation de la demande, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale.

La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne à quinze jours francs ouvrables au maximum et tente à nouveau de concilier les parties, celles-ci devant être également convoquées à la deuxième séance éventuelle.

• Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.

• Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties.

• La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la convention collective.

XV-3-4 - Procédure de la négociation de la valeur du point

XV-3-4-1 - Principes

Les valeurs de point régionales et/ou éventuellement départementales sont fixées par les représentants régionaux des organisations syndicales représentatives au plan national (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 janvier 2004, JO 16 janvier 2004)

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

La présidence de la CPR adresse des convocations à chacune des organisations par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

Les convocations doivent être envoyées à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 janvier 2004, JO 16 janvier 2004).

XV-3-4-2 - Procédure en cas d'accord de salaire

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

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que

la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

Un original est transmis à chaque organisation syndicale représentative au plan national, et 10 originaux doivent être adressés, par la présidence, dans les 8 jours après la signature de l'accord, au secrétariat national du paritarisme.

Le secrétariat national du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de conclusion, et au Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

XV-3-4-3 - Procédure en cas de désaccord ou de carence de négociation

En cas de désaccord

- Si les deux collèges ne parviennent pas à un accord à l'issue de la négociation, la commission paritaire régionale se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois. Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article XV-3-4-1
- Si à l'issue de cette deuxième réunion, les parties ne sont toujours pas parvenues à un accord, la partie la plus diligente doit en tenir informée la commission paritaire nationale de négociation et de conciliation.

À cet effet, dans les 8 jours suivant la deuxième réunion, elle transmet au secrétariat national du paritarisme par lettre recommandée avec accusé de réception, un procès verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation, ou à défaut, un compte rendu de réunion comportant les positions du collège employeur et du collège salarié.

La commission paritaire nationale de négociation collective, se saisit et fixe la valeur du point, applicable dans la région ou éventuellement le département concerné et procède aux formalités administratives prévues l'article XV-3-4-2 ci-dessus.

En cas de carence

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

Article XV-4
Financement du paritarisme

XV-4-1 - Finalités

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

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

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

XV-4-2 - Financement

XV4-2-1 - Sources du financement

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

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

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

XV-4-2-2 - Collecte

Les partenaires sociaux mandatent l'OPCA PL 6, rue des Batignolles 75017 PARIS pour recouvrer auprès des entreprises d'architecture, cette cotisation, selon les modalités suivantes :

- La cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue
- Lorsque que le montant de la contribution sera inférieur à 7 Euros, l'entreprise sera exonérée.

XV-4-2-3 - Utilisation des fonds

XV-4-2-3-1 - Remboursement des frais des négociateurs

- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises d'architectures composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions divers
- Aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative

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

XV-4-2-3-2 - Financement des frais de fonctionnement

- Frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes
- Frais de collecte de la cotisation du Paritarisme
- Frais de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

XV-4-2-3-3 - Financement des frais des actions paritaires

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

XV-4-3 - Association Paritaire de Gestion du Paritarisme (APGP)

- Une Association Paritaire de gestion des fonds collectés sera mise en place dans l'année suivant l'extension de la Convention Collective par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes. Elle sera appelée Association Paritaire de gestion du Paritarisme.
- Cette association établira ses statuts et son règlement intérieur
- Elle est chargée dès sa constitution :

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

- Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année.
- de proposer à la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions

- Un règlement intérieur, définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.
- Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

CHAPITRE XVI
Négociations ultérieures

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de deux ans à compter de la mise en application de la présente convention à entreprendre la négociation d'accords sur les sujets énumérés ci dessous :

- Le Capital temps formation

- Le Capital temps retraite
- Les frais de santé
- La santé et la sécurité au travail
- Action sociale
- Validation d'Acquis d'Expérience professionnelle (VAE)
- Épargne salariale.

CHAPITRE XVII
Dispositions diverses

Article XVII-1
Dépôt de la présente convention

Les textes de la présente convention seront déposés auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article XVII-2
Adhésion

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

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du Ministère chargé du travail et des conventions collectives et du Secrétariat-Greffe du conseil des Prud'hommes.

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

Article XVII-3
Extension

En application de l'article L. 131-1 du Code du Travail, les parties contractantes de la présente convention effectueront les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de deux mois à compter de la date de signature.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de la négociation collective est mandaté pour effectuer ces démarches.

Salaires

NDLR : Dans cette branche, les salaires sont négociés localement ; de plus, certains barèmes régionaux ou départementaux résultent de recommandations ou de décisions unilatérales et non d'accords négociés. C'est pourquoi nous présentons les salaires sous forme de tableaux, établis par la rédaction, qui ne font pas partie du texte officiel de la convention.

Salaires régionaux

Alsace

(Haut-Rhin, Bas-Rhin)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,24 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,37 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,49 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,61 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,74 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,88 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,95 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,04 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référa au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi

(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 7 avril 2005, étendu par arr. 4 août. 2005, JO 17 août, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.
(3) Accord du 31 janvier 2006, étendu par arrêté du 28 juin 2006, JO 26 juillet, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.
(4) Accord du 19 décembre 2006, étendu par arrêté du 19 avril 2007, JO 28 avril 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 18 décembre 2007, étendu par arrêté du 21 mars 2008, JO 28 mars 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 mai 2008, JO 15 mai 2008.
(6) Accord du 25 novembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 17 novembre 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juillet 2010, JO 29 juillet.
(8) Accord du 20 janvier 2011, étendu par arr. 6 juill. 2011, JO 17 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 oct. 2011, JO 13 oct.

Aquitaine

(Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Dordogne

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er juin 2004 (1)	6,10 euros
Au 1er avril 2005 (2)	6,22 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 20 avril 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 14 mars 2005, étendu par arrêté du 11 janvier 2006, JO 21 janvier 2006 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 mai 2006, JO 17 mai 2006.

Gironde

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	6,10 euros
Au 1er avril 2005 (2)	6,22 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 20 avril 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 14 mars 2005, étendu par arrêté du 11 janvier 2006, JO 21 janvier 2006 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 mai 2006, JO 17 mai 2006.

Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	6,10 euros
Au 1er avril 2005 (2)	6,22 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 20 avril 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 14 mars 2005, étendu par arrêté du 11 janvier 2006, JO 21 janvier 2006 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 mai 2006, JO 17 mai 2006.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures
Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er juin 2004 (1)	5,77 euros
Au 1er avril 2005 (2)	6,05 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,37 euros
Au 1er avril 2007 (4)	6,49 euros
Au 1er mars 2008 (5)	6,71 euros
Au 1er avril 2009 (6)	6,87 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,99 euros
Au 1er février 2011 (8)	7,09 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 20 avril 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 14 mars 2005, étendu par arrêté du 11 janvier 2006, JO 21 janvier 2006 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 mai 2006, JO 17 mai 2006.
(3) Accord du 16 mars 2006, étendu par arrêté du 26 décembre 2006, JO 4 janvier 2007, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007.
(4) Accord du 13 décembre 2006, étendu par arrêté du 28 mars 2007, JO 7 avril 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 4 juillet 2007.
(5) Accord du 18 mars 2008, étendu par arr. 24 juill. 2008, JO 1er août et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 15 octobre 2008

maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 15 octobre 2008.
(6) Accord du 3 mars 2009, étendu par arr. 10 août 2009, JO 18 août et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 octobre 2009, JO 17 octobre 2009.
(7) Accord du 8 décembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 23 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 juillet 2010, JO 29 juillet.
(8) Accord du 20 janvier 2011, étendu par arr. 31 mai 2011, JO 8 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 23 juillet.

Auvergne

(Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	5,86 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,07 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,26 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,40 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,80 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,90 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,02 euros

* Au surlendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment

non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Avenant du 15 mars 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 17 mai 2005, étendu par arrêté du 9 décembre 2005, JO 21 décembre, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.
(3) Accord du 6 janvier 2006, étendu par arrêté du 20 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 18 décembre 2006, étendu par arrêté du 19 avril 2007, JO 28 avril 2007 et élargie au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 juillet 2007, JO 28 juillet 2007.
(5) Accord du 29 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 30 janvier 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 18 décembre 2008, étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 5 novembre 2009, étendu par arr. 24 mars 2010, JO 1er avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai.
(8) Accord du 19 novembre 2010, étendu par arrêté du 5 avr. 2011, JO 12 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 28 juillet 2011, JO 5 août.

Bourgogne

(Côte d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne)

Date d'application*	Valeur du point	Salaire plancher
1er janvier 2005 (1)	6,06 euros	1 286 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,24 euros	1 330,49 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,41 euros	1 367 euros
Au 1er janvier	6,58	1 405 euros

Au 1er janvier 2008 (4)	6,58 euros	1 405 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	6,79 euros	1 450 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	6,90 euros	
Au 1er février 2011 (7)	7,00 euros	

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 10 janvier 2005, étendu par arrêté du 11 janvier 2006, JO 21 janvier 2006 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 mai 2006, JO 17 mai 2006.
(2) Accord du 16 janvier 2006, étendu par arrêté du 20 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(3) Accord du 15 janvier 2007, étendu par arrêté du 19 avril 2007, JO 28 avril 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juin 2007, JO 30 juin 2007.
(4) Accord du 22 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 1er février 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 3 mars 2008, JO 8 mars 2008.
(5) Accord du 17 novembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(6) Accord du 16 novembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2010, JO 22 juillet.
(7) Accord du 20 janvier 2011, étendu par arr. 31 mai 2011, JO 8 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 23 juillet.

Bretagne

(Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*		
1-1-2001 (1)	Tous départements	36,25 F

1-1-2001 (1)	Tous départements	36,25 F
1-1-2003 (2)		5,82 euros
1-1-2005 (3)		6,07 euros

* Au surlendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'oeuvres en bâtiment.
(1) Accord du 6 décembre 2000 étendu par arrêté du 15 mars 2001, JO 23 mars 2001 et élargi aux maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 2 juillet 2001, JO 13 juillet 2001.
(2) Accord du 15 mai 2003, étendu par arrêté du 27 octobre 2003, JO 5 novembre 2003, non encore élargi aux maîtres d'oeuvre en bâtiment.
(3) Accord du 14 juin 2005, étendu par arrêté du 7 décembre 2005, JO 16 décembre 2005, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er février 2006, JO 10 février.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,63 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	5,90 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,28 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,41 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,58 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,75 euros

Au 1er janvier 2009 (6)	6,75 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,84 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,96 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 13 mai 2004, étendu par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005, élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 25 février 2005, JO 10 mars 2005.
(2) Accord du 14 juin 2005, étendu par arrêté du 7 décembre 2005, JO 16 décembre 2005, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er février 2006, JO 10 février.
(3) Accord du 6 décembre 2005, étendu par arrêté du 20 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 14 novembre 2006, étendu par arrêté du 20 juin 2007, JO 5 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 octobre 2007, JO 16 octobre 2007.
(5) Accord du 6 novembre 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008, JO 1er mars 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 mai 2008, JO 17 mai 2008.
(6) Accord du 2 décembre 2008, étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 22 décembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 22 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 7 décembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

Centre

(Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,08 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,21 euros

Au 1er janvier 2006 (3)	6,33 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,47 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,65 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,80 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,90 euros
Au 1er février 2011 (8)	7,00 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'oeuvres en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 13 mai 2005, étendu par arrêté du 9 novembre 2005, JO, 18 novembre, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 janvier 2006, JO 31 janvier 2006.
(3) Accord du 15 décembre 2005, étendu par arrêté du 12 mai 2006, JO 25 mai 2006, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 16 octobre 2006, JO 25 octobre 2006.
(4) Accord du 25 janvier 2007, étendu par arrêté du 20 juin 2007, JO 5 juillet 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 14 octobre 2007.
(5) Accord du 7 novembre 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008, JO 27 février 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 6 mai 2008, JO 16 mai 2008.
(6) Accord du 12 novembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 26 novembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 23 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 juillet 2010, JO 29 juillet.
(8) Accord du 20 janvier 2011, étendu par arr. 31 mai 2011, JO 8 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 juillet 2011, JO 28 juillet.

Champagne-Ardenne

(Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,00 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,15 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 10 mars 2005, étendu par arr. 29 juin 2005, JO 19 juill., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 7 nov. 2005, JO 17 nov.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application *	Valeur du point
Au 1er janvier 2005 (1)	5,98 euros
Au 1er janvier 2007 (2)	6,42 euros
Au 1er janvier 2008 (3)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (4)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (5)	6,83 euros

Au 1er janvier 2010 (5)	6,83 euros
Au 1er janvier 2011 (6)	6,92 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 10 mars 2005, étendu par arr. 29 juin 2005, JO 19 juill., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 7 nov. 2005, JO 17 nov.
(2) Accord du 20 décembre 2006, étendu par arrêté du 25 avril 2007, JO 5 mai 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 16 juillet 2007, JO 27 juillet 2007.
(3) Accord du 8 novembre 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008, JO 27 février 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 2 mai 2008, JO 14 mai 2008.
(4) Accord du 18 décembre 2008, étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(5) Accord du 9 décembre 2009, étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juillet 2010, JO 4 août.
(6) Accord du 6 décembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

Haute Marne

Date d'application *	Valeur du point
Au 1er janvier 2006 (1)	6,27 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 2 décembre 2005, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 16 octobre 2006, JO 26 octobre 2006.

Marne - Aube - Ardennes

Date d'application *	Valeur du point
Au 1er janvier 2006 (1)	6,30 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 2 décembre 2005, étendu par arrêté du 6 juillet 2006, JO 14 juillet 2006, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 16 octobre 2006, JO 26 octobre 2006.

Corse

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,09 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,20 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Avenant du 22 juin 2005, étendu par arrêté du 9 décembre 2005, JO 21 décembre, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2005 (1)	6,01 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,34 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,48 euros
Au 1er janvier 2008 (4)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	6,70 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	6,78 euros
Au 1er janvier 2011 (7)	6,90 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 22 juin 2005, étendu par arrêté du 9 décembre 2005, JO 21 décembre, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.
(2) Accord du 9 décembre 2005, étendu par arrêté du 28 juin 2006, JO 26 juillet, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(3) Accord du 29 mars 2007, étendu par arrêté du 2 juillet 2007, JO 12 juillet 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 octobre 2007, JO 13 octobre 2007.
(4) Accord du 20 décembre 2007, étendu par arrêté du 18 avril 2008, JO 25 avril 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet 2008.
(5) Accord du 17 mars 2009, étendu par arrêté du 13 juillet 2009, JO 22 juillet 2009 non encore élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 octobre 2009, JO 17 octobre 2009.
(6) Accord du 1er avril 2010, étendu par arrêté du 26 août 2010, JO 3 septembre 2010 non encore élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 octobre 2010, JO 15 octobre 2010.
(7) Accord du 7 avril 2011, étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 25 octobre 2011, JO 4 novembre.

Franche-Comté

(Doubs, Jura, Haute-Saône, territoire de Belfort)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	5,26 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,06 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,24 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,40 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,57 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,79 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,88 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,00 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 7 avril 2005, étendu par arr. 4 août. 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 octobre 2005, JO 15 octobre
(3) Accord du 16 mars 2006, étendu par arrêté du 10 juillet 2006, JO 19 juillet 2006, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.

aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.
(4) Accord du 29 novembre 2006, étendu par arr. 13 mars 2007, JO 27 mars, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 24 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 1er février 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 28 février 2008, JO 6 mars 2008.
(6) Accord du 12 novembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 28 janvier 2010, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(8) Accord du 14 octobre 2010, étendu par arrêté du 15 février 2011, JO 23 février et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 avril 2011, JO 13 avril.

Ile-de-France

(Essonne, Hauts-de-Seine, Paris, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise, Yvelines)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point	
	Zone I**	Zone II**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,48 euros	6,36 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,62 euros	6,50 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Zone I : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
Zone II : Essonne, Seine-et-Marne, Val d'Oise, Yvelines
(1) Accord 17 mars 2004, étendu par arr. 16 juill. 2004, JO 26 juill. et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 11 janv. 2005, JO 25 janv.
(2) Accord 20 janvier 2005, étendu par arr. 27 juin 2005, JO 7 juill., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application*	Valeur du point	
	Zone I**	Zone II**
Au 1er janvier 2005 (1)	6,44 euros	6,32 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,77 euros	6,66 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,91 euros	6,82 euros
Au 1er janvier 2008 (4)	7.09 euros	6.99 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	7,26 euros	7,16 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	7,37 euros	7,27 euros
Au 1er janvier 2011 (7)	7,47 euros	7,37 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Zone I : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
Zone II : Essonne, Seine-et-Marne, Val d'Oise, Yvelines
(1) Accord 20 janvier 2005, étendu par arr. 27 juin 2005, JO 7 juill., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.
(2) Accord du 14 décembre 2005, étendu par arr. 11 avr. 2006, JO 23 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 mai 2006, JO 9 juin 2006.
(3) Accord du 18 octobre 2006, étendu par arrêté du 6 février 2007, JO 14 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 23 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(4) Accord du 8 novembre 2007, étendu par arr. 16 avr. 2008, JO 24 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 juillet 2008, JO 17 juillet 2008.
(5) Accord du 4 décembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009

2009.
(6) Accord du 25 novembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 23 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 juillet 2010, JO 29 juillet.
(7) Accord du 30 septembre 2010, étendu par arrêté du 15 février 2011, JO 23 février et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 avril 2011, JO 13 avril.

Languedoc-Roussillon

(Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	5,92 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,04 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,22 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,37 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,54 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,64 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,71 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,87 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale

salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005.
(3) Accord du 16 mars 2006, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 29 mars 2007, étendu par arrêté du 3 juillet 2007, JO 12 juillet 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 14 octobre 2007.
(5) Accord du 19 février 2008, étendu par arr. 28 juill. 2008, JO 6 août et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 14 octobre 2008.
(6) Accord du 18 mars 2009, étendu par arrêté du 17 juillet 2009, JO 24 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 3 novembre 2009, JO 10 novembre 2009.
(7) Accord du 25 novembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 23 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 juillet 2010, JO 29 juillet.
(8) Accord du 9 novembre 2010, étendu par arrêté du 5 avr. 2011, JO 12 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 juin 2011, JO 7 juill..

Limousin

(Corrèze, Creuse, Haute-Vienne)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,35 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,48 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,60 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,74 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,91 euros

Au 1er janvier 2009 (6)	7,06 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	7,14 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,25 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
**Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Avenant du 12 mars 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005. JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 30 mars 2005, étendu par arr. 28 oct. 2005, JO 9 nov. et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.
(3) Accord du 24 janvier 2006, étendu par arrêté du 28 juin 2006, JO 26 juillet, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.
(4) Accord du 19 décembre 2006, étendu par arrêté du 24 avril 2007, JO 4 mai 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juin 2007, JO 30 juin 2007.
(5) Accord du 19 décembre 2007, étendu par arrêté du 26 mars 2008, JO 3 avril 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 juillet 2008, JO 17 juillet 2008.
(6) Accord du 28 janvier 2009, étendu par arrêté du 18 mai 2009, JO 23 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 25 novembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 juillet 2010, JO 29 juillet.
(8) Accord du 7 décembre 2010, étendu par arrêté du 26 avril 2011, JO 6 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 23 juillet.

Lorraine

(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,09 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,22 euros

Au 1er janvier 2005 (2)	6,22 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 1er mars 2004, étendu par arrêté du 15 décembre 2004, JO 29 décembre 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005.
(2) Accord du 4 mars 2005, étendu par arr. 25 oct. 2005, JO 4 nov. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 janvier 2006, JO 31 janvier 2006.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	5,76 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,05 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,34 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,46 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,73 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,80 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,90 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 1er mars 2004, étendu par arrêté du 15 décembre 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005.
(2) Accord du 4 mars 2005, étendu par arr. 25 oct. 2005, JO 4 nov. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 janvier 2006, JO 31 janvier 2006.
(3) Accord du 22 décembre 2005, étendu par arr. 21 juill. 2006, JO 2 août. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 18 décembre 2006, étendu par arrêté du 19 avril 2007, JO 2 mai 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 22 octobre 2007, étendu par arrêté du 19 décembre 2007, JO 26 décembre 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 17 novembre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 27 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 23 novembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 22 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 13 décembre 2010, étendu par arrêté du 26 avril 2011, JO 7 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 23 juillet.

Midi-Pyrénées

(Ariège, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Hautes-Pyrénées, Lot, Tarn, Tarn-et-Garonne)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point Midi-Pyrénées sauf Haute-Garonne**	Valeur du point Haute-Garonne uniquement**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,04 euros	5,96 euros
Au 1er avril 2005 (2)	6,09 euros	6,17 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005

aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 3 mai 2005, étendu par arrêté du 9 décembre 2005, JO 21 décembre 2005, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application *	Valeur du point Midi-Pyrénées sauf Haute-Garonne	Valeur du point Haute-Garonne uniquement
Au 1er avril 2005 (1)	5,92 euros	6,00 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,21 euros	6,29 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,35 euros	6,44 euros
Au 1er janvier 2008 (4)	6,50 euros	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	6,68 euros	6,77 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	6,78 euros	6,87 euros
Au 1er janvier 2011 (7)>	6,85 euros pour les coefficients supérieurs à 320	6,94 euros pour les coefficients supérieurs à 320
	6,90 euros pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320	6,99 euros pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320

	inférieurs ou égaux à 320	inférieurs ou égaux à 320

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 3 mai 2005, étendu par arrêté du 9 décembre 2005, JO 21 décembre 2005, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.
(2) Accord du 17 janv. 2006, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(3) Accord du 20 décembre 2006, étendu par arrêté du 3 mai 2007, JO 15 mai 2007 non encore élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment.
(4) Accord du 19 septembre 2007 étendu par arrêté du 19 décembre 2007, JO 26 décembre 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2008, JO 1er mars 2008.
(5) Accord du 18 décembre 2008, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 22 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(6) Accord du 23 octobre 2009, étendu par arr. 25 juin 2010, JO 6 juill et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 octobre 2010, JO 16 octobre 2010.
(7) Accord du 19 novembre 2010, étendu par arrêté du 26 avril 2011, JO 7 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 23 juillet.

Nord-Pas-de-Calais

(Nord, Pas-de-Calais)

Date d'application*	Valeur du point **
Au 1er février 2004 (1)	5,85 euros
AAu 1er janvier 2005 (1)	6,00 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,22 euros
Au 1er mars 2007 (4)	6,35 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,55 euros

Au 1er janvier 2008 (5)	6,55 euros
Au 1er avril 2009 (6)	6,74 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,81 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,94 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 18 février 2004, étendu par arrêté du 28 décembre 2004, JO 12 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 25 février 2005, JO 10 mars 2005.
(2) Accord du 7 avril 2005, étendu par arr. 4 août. 2005, JO 17 août, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.
(3) Accord du 13 mars 2006, étendu par arrêté du 4 sept. 2006, JO 15 sept., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 18 oct. 2006, JO 28 oct.
(4) Accord du 11 décembre 2006, étendu par arrêté du 28 mars 2007, JO 7 avril 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 1er octobre 2007, étendu par arrêté du 19 décembre 2007, JO 26 décembre 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 15 décembre 2008, étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 10 novembre 2009, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(8) Accord du 1er mars 2011, étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 oct. 2011, JO 13 oct.

Haute-Normandie

(Eure, Seine-Maritime)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point

Au 1er janvier 2004 (1)	5,79 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,09 euros
*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment. (1) Avenant du 20 février 2004, étendu par arr. 26 nov. 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005. (2) Accord du 15 février 2005, étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 19 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 7 nov. 2005, JO 17 nov.	

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,79 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,42 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,55 euros
Au 1er janvier 2008 (4)	6,71 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	6,84 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	6,93 euros
Au 1er janvier 2011 (7)	7,04 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 20 février 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 décembre 2004, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 16 mars 2006, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(3) Accord du 9 novembre 2006, étendu par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(4) Accord du 14 janvier 2008 étendu par arrêté du 3 juin 2008, JO 10 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 9 octobre 2008, JO 17 octobre 2008.
(5) Accord du 8 décembre 2008.étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(6) Accord du 1er décembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 22 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet.
(7) Accord du 18 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 22 juillet.

Basse-Normandie

(Calvados, Manche, Orne)

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,01 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,19 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,33 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,45 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,62 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,80 euros

Au 1er janvier 2009 (6)	6,80 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,92 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,03 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvres en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Avenant du 18 mai 2005, étendu par arrêté du 17 janvier 2006, JO, 26 janvier, et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2006, JO 11 avril 2006.
(3) Accord du 18 janvier 2006, étendu par arrêté du 10 juillet 2006, JO 19 juillet, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 16 octobre 2006, JO 25 octobre 2006.
(4) Accord du 25 janvier 2007, étendu par arrêté du 20 juin 2007, JO 5 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 12 octobre 2007.
(5) Accord du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 2 juin 2008, JO 10 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 juillet 2008, JO 17 juillet 2008.
(6) Accord du 11 décembre 2008, étendu par arrêté du 9 avr. 2009, JO 17 avr., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 14 avril 2010, JO 22 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet.
(8) Accord du 17 mars 2011, étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 28 octobre 2011, JO 5 nov.

Pays-de-la-Loire

(Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)

Date d'application *	Valeur du point **
Au 1er janvier 2004 (1)	6,225 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,37 euros

Au 1er janvier 2006 (3)	6,50 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,655 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,78 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,91 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,97 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,075 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'oeuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 26 février 2004, étendu par arrêté du 20 juillet 2004, JO 29 juillet 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 7 avril 2005, étendu par arr. 4 août. 2005, JO 17 août, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.
(3) Accord du 10 janvier 2006, étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 23 janvier 2007, étendu par arr. 27 juin 2007, JO 5 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 14 octobre 2007.
(5) Accord du 3 décembre 2007, étendu par arrêté du 20 mars 2008, JO 28 mars 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 6 mai 2008, JO 16 mai 2008.
(6) Accord du 1er décembre 2008, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 23 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(7) Accord du 9 novembre 2009, étendu par arr. 24 mars 2010, JO 1er avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 17 mai 2010, JO 27 mai 2010.
(8) Accord du 31 janvier 2011, étendu par arr. 5 juill. 2011, JO 12 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2011, JO 14 octobre

Picardie

(Aisne, Oise, Somme)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Aisne

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	6,12 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,24 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct..

Oise

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,80 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,05 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.

Somme

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	6,12 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,24 euros
*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment. (1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005. (2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct..	

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Aisne

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,79 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,07 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,36 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,47 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,60 euros

Au 1er janvier 2008 (5)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,83 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,90 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct..
(3) Accord du 11 janvier 2006, étendu par arrêté du 10 juillet 2006, JO 19 juillet, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 8 novembre 2006, étendu par arr. 13 mars 2007, JO 27 mars et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 31 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 30 janvier 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 29 octobre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 13 janvier 2010, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(8) Accord du 18 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

Oise

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,49 euros

Au 1er janvier 2005 (2)	5,88 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,22 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,36 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,55 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,83 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,90 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct..
(3) Accord du 11 janvier 2006, étendu par arrêté du 10 juillet 2006, JO 19 juillet, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 8 novembre 2006, étendu par arr. 13 mars 2007, JO 27 mars et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 31 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 30 janvier 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 29 octobre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 13 janvier 2010, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(8) Accord du 18 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

Somme

Date d'application*	Valeur du point
Au 1er janvier 2004 (1)	5,79 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,07 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,36 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,47 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,83 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,90 euros

*Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Avenant du 21 janvier 2004, étendu par arrêté du 26 novembre 2004, JO 12 déc., et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du 19 janvier 2005, étendu par arrêté du 4 août 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct..
(3) Accord du 11 janvier 2006, étendu par arrêté du 10 juillet 2006, JO 19 juillet, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2006, JO 29 octobre 2006.
(4) Accord du 8 novembre 2006, étendu par arr. 13 mars 2007, JO 27 mars.et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 26 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(5) Accord du 31 octobre 2007, étendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO 30 janvier 2008 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 20 février 2008, JO 1er mars 2008.
(6) Accord du 29 octobre 2008, étendu par arrêté du 19 février 2009, JO 26 février 2009, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 avril 2009, JO 29 avril 2009.
(7) Accord du 13 janvier 2010, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(8) Accord du 18 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juin 2011, JO 17 juin.

Poitou-Charentes

(Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime, Vienne)

Date d'application *	Valeur du point **
1er avril 2004 (1)	5,60 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,06 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,21 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,40 euros
Au 1er janvier 2008 (5)	6,54 euros
Au 1er juillet 2008 (5)	6,60 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,75 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,83 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,90 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale

salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 25 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 7 avril 2005, étendu par arr. 4 août. 2005, JO 17 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 octobre 2005, JO 15 octobre.
(3) Accord du 22 décembre 2005, étendu par arrêté du 12 mai 2006, JO 25 mai 2006, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill.
(4) Accord du 21 décembre 2006, étendu par arrêté du 20 juin 2007, JO 4 juillet 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 13 octobre 2007.
(5) Accord du 10 janvier 2008 étendu par arrêté du 3 juin 2008, JO 11 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté par arrêté du 7 juill. 2008, JO 12 juill.
(6) Accord du 28 janvier 2009, étendu par arrêté du 18 mai 2009, JO 23 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(7) Accord du 2 novembre 2009, étendu par arr. 24 mars 2010, JO 1er avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai
(8) Accord du 2 novembre 2010, étendu par arrêté du 5 avril 2011, JO 13 avril, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 juin 2011, JO 7 juill..

Provence-Alpes-Côte d'Azur

(Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Hautes-Alpes, Var et Vaucluse)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Date d'application*	Valeur du point**
Au 1er janvier 2004 (1)	6,09 euros
Au 1er janvier 2005 (2)	6,22 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement pour les maîtres d'œuvre en bâtiment.
** Pour l'application de la proratisation de la valeur du point et du complément différentiel de salaires, chaque employeur se référera au chapitre VII de la convention collective nationale pour une durée légale de 35 heures.
(1) Accord du 8 juillet 2004, étendu par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 21 février 2005, JO 11 mars 2005.
(2) Accord du18 février 2005, étendu par arr. 3 août. 2005, JO 12 août et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 4 octobre 2005, JO 15 octobre.

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Date d'application *	Valeur du point
Au 1er janvier 2005 (1)	6,05 euros
Au 1er janvier 2006 (2)	6,34 euros
Au 1er janvier 2007 (3)	6,45 euros
Au 1er avril 2008 (4)	6,65 euros
Au 1er janvier 2009 (5)	6,82 euros
Au 1er janvier 2010 (6)	6,91 euros
Au 1er janvier 2011 (7)	7,02 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 18 février 2005, étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août non encore élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment

maîtres d'œuvre en bâtiment.
(2) Accord du 30 janvier 2006, étendu par arrêté du 18 juillet 2006, JO 1er août, et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.
(3) Accord du 20 novembre 2006, étendu par arrêté du 20 juin 2007, JO 30 juin 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 13 octobre 2007.
(4) Accord du 27 mars 2008, étendu par arr. 21 juill. 2008, JO 29 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 9 octobre 2008, JO 18 octobre 2008.
(5) Accord du 26 février 2009, étendu par arrêté 19 mai 2009, JO 27 mai et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(6) Accord du 4 mars 2010, étendu par arrêté du 12 juillet 2010, JO 21 juillet 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 18 octobre 2010, JO 28 octobre.
(7) Accord du 11 mars 2011,étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 28 octobre 2011, JO 5 nov.

Rhône-Alpes

(Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Haute-Savoie, Savoie)

Durée hebdomadaire de travail égale à 39 heures

Drôme, Ardèche

Date d'application*	Valeur du point
1-1-2004 (1)	5,96 euros
1-1-2005 (2)	6,13 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005..

Ain, Savoie, Haute-Savoie

Date d'application*	Valeur du point
1-1-2004 (1)	6,00 euros
1-1-2005 (2)	6,23 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005..

Isère, Rhône

Date d'application*	Valeur du point
1-1-2004 (1)	6,10 euros
1-1-2005 (2)	6,23 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005..

Loire

Date d'application *	Valeur du point
1-1-2004 (1)	6,00 euros
1-1-2005 (2)	6,23 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004 étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004 et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005..

Durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures

Drôme, Ardèche

Date d'application*	Valeur du point
1-1-2004 (1)	5,64 euros
1-1-2005 (2)	5,96 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,29 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,42 euros
Au 1er avril 2008 (5)	6,59 euros

Au 1er janvier 2009 (6)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,87 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,98 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005.
(3) Accord du 29 novembre 2005, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(4) Accord du 24 octobre 2006, étendu par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'oeuvre en bâtiment par arrêté du 19 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(5) Accord du 27 mars 2008, étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 14 octobre 2008.
(6) Accord du 6 janvier 2009, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 22 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(7) Accord du 2 décembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 15 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 22 juillet.

Ain, Savoie et Haute-Savoie

Date d'application*	Valeur du point
1-1-2004 (1)	5,68 euros
1-1-2005 (2)	6,06 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,39 euros

Au 1er janvier 2006 (3)	6,39 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,52 euros
Au 1er avril 2008 (5)	6,70 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,87 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,96 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,07 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005.
(3) Accord du 29 novembre 2005, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(4) Accord du 24 octobre 2006, étendu par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(5) Accord du 27 mars 2008, étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 14 octobre 2008.
(6) Accord du 6 janvier 2009, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 22 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(7) Accord du 2 décembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 15 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 22 juillet.

Isère, Rhône

Date d'application*	Valeur du point

1-1-2004 (1)	5,77 euros
1-1-2005 (2)	6,06 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,39 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,52 euros
Au 1er avril 2008 (5)	6,70 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,87 euros (Isère uniquement)
Au 1er janvier 2010 (7)	6,96 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	7,07 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004, étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005.
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet.
(3) Accord du 29 novembre 2005, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(4) Accord du 24 octobre 2006, étendu par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(5) Accord du 27 mars 2008, étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 14 octobre 2008.
(6) Accord du 6 janvier 2009, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 22 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 18 juillet 2009.
(7) Accord du 2 décembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 15 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 22 juillet.

Loire

Date d'application *	Valeur du point
1-1-2004 (1)	5,68 euros
1-1-2005 (2)	5,96 euros
Au 1er janvier 2006 (3)	6,29 euros
Au 1er janvier 2007 (4)	6,42 euros
Au 1er avril 2008 (5)	6,59 euros
Au 1er janvier 2009 (6)	6,76 euros
Au 1er janvier 2010 (7)	6,87 euros
Au 1er janvier 2011 (8)	6,98 euros

* Au lendemain de la parution au JO de l'arrêté d'extension pour les cabinets d'architectes non-adhérents ou de l'arrêté d'élargissement les maîtres d'œuvre en bâtiment.
(1) Accord du 9 mars 2004 étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004 et élargi aux maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 11 janvier 2005, JO 25 janvier 2005
(2) Accord du 25 janvier 2005, étendu par arrêté du 29 juin 2005, JO 14 juillet et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 1er septembre 2005, JO 10 septembre 2005.
(3) Accord du 29 novembre 2005, étendu par arrêté du 17 juillet 2006, JO 1er août, et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 22 juin 2007, JO 5 juillet 2007.
(4) Accord du 24 octobre 2006, étendu par arrêté du 8 février 2007, JO 16 février 2007 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 19 mars 2007, JO 3 avril 2007.
(5) Accord du 27 mars 2008, étendu par arr. 22 juill. 2008, JO 31 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 7 octobre 2008, JO 14 octobre 2008.
(6) Accord du 6 janvier 2009, étendu par arrêté du 10 avril 2009, JO 22 avril 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 10 juillet 2009, JO 22 juillet 2009.
(7) Accord du 2 décembre 2009, étendu par arrêté du 15 avril 2010, JO 24 avril 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 12 juillet 2010, JO 22 juillet.
(8) Accord du 15 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur

(8) Accord du 15 novembre 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 13 juillet 2011, JO 22 juillet.

Textes complémentaires

Prévoyance

Accord du 24 juillet 2003

(Étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.)

(mod. par)

Avenant 18 févr. 2004 étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin, applicable le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1er juill. 2004 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009 mod. par arr. 5 nov. 2009, JO 17 nov. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 août 2010, JO 27 août

Article 1
Objet

Le présent accord se substitue à l'accord du 29 octobre 1998 de la Convention Collective Nationale concernant le «Régime de Prévoyance».

Article 2
Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture tels que définis en son chapitre I.

Article 3
Garanties

(mod. par)

Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009 mod. par arr. 5 nov. 2009, JO 17 nov. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 août 2010, JO 27 août

Les parties à l'accord ont décidé la mise en œuvre de garanties en matière de décès, incapacité, indemnisation de la maternité, invalidité, rentes éducation et rente temporaire de conjoint telles que définies ci-après.

Ces garanties sont calculées sur la base d'un traitement de référence correspondant au salaire brut servant de base au calcul des cotisations de Sécurité Sociale au cours des 12 derniers mois d'activité (ou reconstitué sur cette période lorsque le salarié à moins d'un an d'ancienneté) ou en cas de rémunération variable sur le salaire versé, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Le traitement de référence pris en compte est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (tranche A + tranche B des salaires).

3.1 - Décès - Invalidité Absolue et Définitive

En cas de décès du salarié participant, quel que soit son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires :

- au conjoint survivant de l'assuré, non séparé de corps ni divorcé, au concubin notoire ou cocontractant d'un PACS,
- à défaut, aux descendants par parts égales entre eux,
- à défaut, aux ascendants ou autres personnes à charge ou héritiers du salarié participant, par parts égales,

un capital déterminé en fonction du traitement de référence et de la situation de famille de chaque salarié, sur les bases suivantes :

- **Pour le personnel non cadre**

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 120 % du traitement de référence,

- Marié ou concubin notoire ou cocontractant d'un PACS, sans enfant : 150 % du traitement de référence

- Majoration familiale par enfant à charge : 40 % du traitement de référence

- En cas de décès accidentel : doublement du capital de base

- **Pour le personnel cadre**

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 220 % du traitement de référence.

- Marié ou concubin notoire ou cocontractant d'un PACS, sans enfant : 300 % du traitement de référence.

- Majoration familiale par enfant à charge : 80 % du traitement de référence.

- En cas de décès accidentel : doublement du capital de base.

3.1.1 - Maintien des garanties

Pour le personnel non-cadre et cadre, les garanties décès souscrites sont maintenues sans versement de cotisations au profit des salariés participants qui, par suite d'une incapacité de

travail ou d'une invalidité indemnisée par la Sécurité Sociale sont en arrêt de travail et ne perçoivent plus de salaire.

Ce maintien des garanties décès cesse :

- à la date de reprise d'une activité par le salarié participant,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale,

3.1.2 - Double effet

Pour le personnel non-cadre et cadre, le décès du conjoint non remarié, s'il est simultané ou postérieur au décès du salarié participant, entraîne le versement par parts égales aux enfants à charge du dernier survivant d'un capital supplémentaire égal au capital de base.

3.1.3 - Enfants à charge

*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)*Article annulé et remplacé par le nouvel article 3.8

3.1.4 - Invalidité absolue et définitive

(invalidité 3ème catégorie de la Sécurité Sociale) : Pour le personnel non-cadre et cadre, le salarié participant bénéficiera du versement anticipé du capital décès.

3.2 - Incapacité - Indemnisation en cas de maternité - Invalidité

La garantie incapacité, indemnisation maternité, invalidité, vise à assurer un complément de salaire net au profit du salarié participant pendant toute la période durant laquelle il est indemnisé par la Sécurité Sociale, tant au titre de l'incapacité, de la maternité que de l'invalidité.

Les prestations versées par l'Institution ajoutées à celles de la Sécurité Sociale et au salaire éventuellement perçu ne doivent pas dépasser 100 % du traitement net qu'aurait perçu le salarié participant s'il avait continué à travailler normalement.

3.2.1 - Incapacité - Indemnisation de la maternité et de la paternité

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

L'indemnisation au titre de l'incapacité, de la maternité ou de la paternité intervient dès le 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle, maternité ou paternité.

L'indemnisation au titre des congés maternité et paternité s'entend pour la durée légale des dits congés.

L'indemnisation au titre de l'incapacité intervient à partir du 4ème jour (franchise) en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Chaque jour, sauf en cas de rechute justifiée par un certificat médical, donne lieu à une réduction calculée sur la base d'1/30ème du salaire net mensuel.

Jusqu'au 150ème jour d'arrêt de travail continu, le régime de prévoyance assure au salarié participant sans aucune notion d'ancienneté, une indemnisation lui garantissant le salaire net qu'il

aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité normale, compte tenu notamment des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de la franchise ci-dessus prévue. Le versement de l'indemnité est assuré par l'employeur, selon la même périodicité que le salaire.

L'employeur perçoit pour remplir cette obligation et maintenir le salaire, une indemnité égale à :

- 87 % du traitement de référence brut sur Tranche A
- 94 % du traitement de référence brut sur Tranche B

sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale.

Le traitement de référence est défini à l'article 3.

En sus de cette indemnisation, l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire versée au titre du remboursement des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus. Cette indemnité est égale à 34 % des prestations versées au titre des tranches A et B.

Cette indemnisation spécifique pour la couverture des charges sociales est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 150ème jour d'arrêt de travail continu.

Il est rappelé que les prestations versées jusqu'au 150ème jour d'arrêt de travail ne sont soumises à cotisations sociales qu'au prorata du montant financé par l'employeur au titre de la présente garantie (cf. Article 4 cotisations).

À compter du 151ème jour et jusqu'au 1095ème jour d'arrêt de travail, le salarié participant bénéficiera de 83 % de son salaire brut, déduction faite des indemnités brutes versées par la sécurité sociale, sans que la somme ainsi versée ne puisse dépasser le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité.

3.2.2 - Invalidité

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

En cas d'invalidité 1ère catégorie, le salarié participant percevra une rente annuelle équivalente à 83 % du traitement de référence sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale et le cas échéant des indemnités versées au titre de l'assurance chômage.

Si le salarié participant reprend une activité à mi-temps, il est prévu les dispositions suivantes : en cas d'invalidité de 1ère catégorie, le montant de la rente est égal à 60 % de la rente versée en cas d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie.

En cas d'invalidité 2ème et 3ème catégorie, le salarié participant percevra une rente annuelle équivalente à 83 % du traitement de référence, sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale.

3.2.3 - Accident du travail et maladie professionnelle

Incapacité Temporaire

En cas d'Incapacité Temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le montant des Indemnités Journalières versées par l'organisme de Prévoyance cumulé à celui versé par la Sécurité Sociale, ne peut excéder le cumul des sommes auquel le

participant aurait pu prétendre auprès de ces deux organisme s'ils n'avait pas été victime d'un accident du travail ou d'un maladie professionnelle ; le montant des prestations serait alors réduit à due concurrence.

Incapacité Permanente

En cas d'Incapacité Permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ces mêmes dispositions s'appliquent dans les conditions suivantes :

- L'Incapacité Permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'Incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilé à une pension d'Invalidité de 1ère catégorie de la Sécurité Sociale,
- Lorsque le taux d'Incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite avec une pension d'Invalidité de 2ème catégorie de la Sécurité Sociale,
- La perception d'une allocation de tierce personne de la Sécurité Sociale entraîne l'assimilation à une pension d'Invalidité de 3ème catégorie de la Sécurité Sociale.

3.2.4 - Revalorisation

Les prestations qui seront services dans le cadre des articles 3.2.2 et 3.2.3 feront l'objet d'une revalorisation en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO pour les non cadres et du point AGIRC pour les cadres.

3.2.5 - Personnels non indemnisés par la Sécurité sociale

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

Les garanties prévues aux articles 3.2.1 et 3.2.2 sont accordées, sous déduction de prestations de la sécurité sociale reconstituées de manière théorique, pour les personnels non indemnisés par la sécurité sociale (personnel ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations, d'heures travaillées ou d'activité principale salariée).

3.3 - Rente éducation - Rente temporaire de conjoint

•Pour le personnel non cadre

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié participant non cadre pendant la durée du contrat de travail ou pendant sa durée de prise en charge par le régime de prévoyance, il est versé une rente éducation annuelle égale à « 15 % » du traitement de référence brut pour chacun des enfants à charge. La rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Si le salarié participant non cadre n'a pas ou n'a plus d'enfant à charge au moment de son décès, une rente annuelle temporaire de conjoint, (conjoint survivant, concubin notoire, cocontractant d'un PACS) versée jusqu'à 55 ans est substituée à la rente éducation. Elle est équivalent à 13 % du traitement de référence brut.

•Pour le personnel cadre

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié participant cadre pendant la durée du contrat de travail ou pendant sa durée de prise en charge par le régime de prévoyance, il est versé une rente éducation annuelle égale à « 18 % »

du traitement de référence pour chacun des enfants à charge. La rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Si le salarié participant cadre n'a pas ou n'a plus d'enfant à charge au moment de son décès, une rente annuelle temporaire de conjoint, (conjoint survivant, concubin notoire, cocontractant d'un PACS) versée jusqu'à 55 ans est substituée à la rente éducation. Elle est équivalente à 15 % du traitement de référence.

3.3.1 - Enfants à charge

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu : Article annulé et remplacé par le nouvel article 3.8)

3.3.2 - Payement des rentes

Pour le personnel non-cadre et cadre, les rentes sont payables par trimestre et d'avance. Elles prennent effet à compter du 1er jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité absolue et définitive du salarié participant. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est servie à son représentant légal.

3.3.3 - Revalorisation des rentes

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu : Article annulé et remplacé par le nouvel article 3.6)

3.4 - Rente handicap

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

3.4.1 - Objet de la garantie

La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

3.4.2 - Prestation

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 600 € pour l'année 2009.

Le montant de cette prestation est indexé sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

3.4.3 - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires au sens de la présente garantie le ou les enfants handicapés du salarié, reconnus à la date du décès, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Les enfants handicapés sont ceux atteint d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche

soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que définit par l'article 199 septies du Code général des impôts.

3.4.4 - Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès du participant, de la nature de l'infirmité physique ou mentale dont est/sont atteint(s) le/ les bénéficiaires potentiels.

La reconnaissance du handicap est effectuée par le médecin conseil de l'OCIRP. L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier, notamment :

- un justificatif de taux d'incapacité reconnu par la COTOREP ou la CDES ;
- la preuve de l'attribution d'une prestation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- un certificat d'admission en établissement spécialisé.

3.4.5 - Durée et payement

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès du salarié. Si la déclaration est faite après un délai d'un an, les prestations prendront effet à partir du premier jour du mois civil suivant la date de la demande de liquidation des prestations.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

3.5 - Maintien des garanties décès sous forme de rente

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

Pour le personne non-cadre et cadre, les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente-handicap prévues aux articles 3.3 et 3.4 sont maintenues sans versement de cotisations au profit des salariés participants qui, par suite d'une incapacité de travail ou d'une invalidité indemnisée par la Sécurité Sociale sont en arrêt de travail et ne perçoivent plus de salaire.

Ce maintien des garanties décès cesse :

- à la date de reprise d'une activité par la salarié participant,
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale,

3.6 - Revalorisation des prestations décès sous forme de rente

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

Les rentes éducation, conjoint et handicap en cours de service sont revalorisées le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, suivant un taux fixé par le Conseil d'Administration paritaire de

l'organisme désigné pour l'assurance de ces garanties.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations rente éducation, rente de conjoint et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur de ces garanties à la date de réalisation des risques donnant droit à prestation.

3.7 - Allocation obsèques

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

En cas de décès d'un salarié non cadre et cadre, du conjoint au sens du présent accord ou d'un enfant à charge, il est versé une allocation obsèques égale à 200 % du plafond mensuel sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans l'allocation obsèques est limitée aux frais réels.

La cotisation relative à cette garantie est incluse dans la cotisation «capital décès» du régime.

3.8 - Enfants à charge

(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)

La définition d'enfant à charge s'applique aux garanties décès/invalidité absolue et définitive, allocation obsèques et rente éducation/rente de conjoint temporaire.

Pour le personnel non-cadre et cadre, sont considérés comme enfants à charge, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants du salarié participant et de son conjoint au sens du présent accord :

- jusqu'à leur 18ème anniversaire, sans condition.
- jusqu'à leur 26ème anniversaire pendant la durée de l'apprentissage, des études, ou de l'inscription auprès du Pôle Emploi.
- Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21ème anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2ème catégorie ou 3ème catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médicale ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Article 4
Cotisations

(mod. par)

Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 août 2010, JO 27 août

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations calculées sur le traitement de référence brut défini à l'article 3, égale à :

Pour les non cadres

			RÉPARTITION			
PRESTATIONS	**TAUX**		**EMPLOYEUR**		**SALARIE**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Maintien de salaire jusqu'au 150ème jour	1 %	1 %	0,74 %	0,74 %	0,26 %	0,26 %
Incapacité à compter du 151ème jour jusqu'au 1095ème jour	0,11 %	0,11 %	-	-	0,11 %	0,11 %
Invalidité à compter du 1096ème jour	0,19 %	0,19 %	0,07 %	0,07 %	0,12 %	0,12 %
Capital Décès	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	-	-
Rente d'éducation ou Rente temporaire de Conjoint	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,13 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,13 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,13 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,13 %	-	-
Rente Handicap	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant n° 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	-	-
TOTAL	1,80 %	1,80 %	1,31 %	1,31 %	0,49 %	0,49 %

Pour les cadres

PRESTATIONS	TAUX		RÉPARTITION			
			EMPLOYEUR		SALARIE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire jusqu'au 150ème jour	1 %	1 %	0,74 %	0,74 %	0,26 %	0,26 %
Incapacité à compter du 151ème jour	0,09 %	0,31 %	-	-	0,09 %	0,31 %
Invalidité à compter du 1096ème jour	0,15 %	0,53 %	0,07 %	0,07 %	0,08 %	0,46 %
Capital Décès	1,23 %	1,23 %	1,23 %	1,23 %	-	-
Rente Éducation ou Rente temporaire de Conjoint	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,22 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,22 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,22 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,22 %	-	-
Rente Handicap	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	*(Avenant no 3, 26 févr. 2009, étendu)* 0,05 %	-	-
TOTAL	2,74 %	3,34 %	2,31 %	2,31 %	0,43 %	1,03 %

Article 5
Organismes désignés

(Modifié par avenant du 18 février 2004, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004)

Compte tenu du réexamen des conditions de désignation dans le cadre de l'accord antérieur du 29/10/1998, du constat du respect de la mutualisation du risque au niveau de la branche facteur de progrès social et des améliorations proposées ; en application de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation suivante :

L'URRPIMMEC Institution de prévoyance du groupe Malakoff et CRI PRÉVOYANCE comme organismes assureurs des risques définis aux points 3.1 et 3.2 et l'OCIRP comme organisme assureur du risque défini au point 3.3 du présent accord.

L'URRPIMMEC (Siège Social - 15 avenue du Centre Guyancourt - 78281 S^{T} QUENTIN YVELINES CEDEX) interviendra comme organisme assureur pour toutes les entreprises dont le siège social est situé en province à l'exclusion des départements ci-après.

CRI PRÉVOYANCE (50, route de la Reine - BP 85 - 92105 Boulogne Billancourt Cedex) interviendra comme organisme assureur pour toutes les entreprises dont le siège social est situé dans la région IIe de France soit Paris, Seine et Marne, Yvelines, Essonne, Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne, Val d'Oise et dans les départements de l'Aube, de l'Eure et Loire, de la Marne et de l'Yonne.

Il est admis que les Institutions de Prévoyance ci-dessus désignées pourront, par convention séparée, donner une délégation de gestion à un organisme tiers répondant aux critères définis dans l'article 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sous réserve qu'il soit déjà présent dans la profession, pour la gestion de tout ou partie des risques couverts par cet accord.

La mutualisation des risques couverts s'effectuera entre l'ensemble des organismes assureurs désignés. Les modalités d'organisation de la mutualisation et les conditions de gestion seront réexaminées dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de non renouvellement de la désignation des organismes assureurs (URRPIMMEC, CRI PRÉVOYANCE et OCIRP), ces derniers maintiendront les rentes en cours de service et continueront de les revaloriser dans les conditions prévues à la présente convention.

En outre, ils maintiendront, en revalorisant les bases de calcul dans les mêmes conditions, l'ensemble des garanties décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date du non renouvellement.

Article 6
Obligation d'adhérer aux organismes désignés

Les entreprises relevant du présent accord, ont l'obligation d'adhérer, à la date d'effet de l'extension du présent accord, aux organismes suivants : URRPIMMEC ou CRI PRÉVOYANCE ET OCIRP.

Article 7
Rapport annuel

Un bilan d'application du régime ainsi défini est établi à l'issue du premier exercice civil suivant sa date d'effet. Par la suite, L'URRPIMMEC, la CRI PRÉVOYANCE et l'OCIRP, établiront un rapport

annuel, 6 mois après la clôture de chaque exercice, à l'intention des partenaires sociaux de la branche réunis dans le cadre d'une Commission Paritaire. Ce rapport portera sur les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord s'agissant du régime de prévoyance et permettra aux partenaires Sociaux de déterminer la politique applicable en matière de prévoyance.

Article 8
Suivi du régime

Il est institué une Commission Paritaire de Gestion de la Prévoyance.

Elle fera l'objet d'un règlement intérieur.

Les frais relatifs à son fonctionnement seront pris en charge par les organismes désignés.

Dans le cas de litiges relatifs à la gestion des dispositions du présent accord, elle pourra être saisie en dernier ressort afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Article 9
Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. La partie dénonçant l'accord doit en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 10
Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre chargé de la sécurité sociale et au Ministre chargé du budget, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Avenant n° 1 du 26 février 2009

(Non étendu)

(Avenant à la convention de gestion du régime de prévoyance)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Syndicat de l'architecture.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
CGT-FO ;

CFDT.

Article 1
Objet du présent avenant

Le présent avenant à pour objet d'intégrer dans le dispositif prévoyance le principe d'un taux d'appel applicable aux cotisations du régime de prévoyance et de modifier la limite de la provision d'égalisation prévue dans le régime.

Article 2
Cotisations applicables

Compte tenu de la baisse de prestation sur la garantie maintien de salaire, la cotisation correspondante est ramenée à 0,77 % Tranches A et B, à répartition employeur/salarié inchangée.

Par ailleurs, les cotisations de la garantie capital décès des cadres et des non cadres sont diminuées de 0,20 % du salaire Tranches A et B par l'application d'un taux d'appel. Ainsi, les taux de cotisations «capital décès» prévus à l'Article 4 de l'Accord de prévoyance 24 juillet 2003 à la charge exclusive de l'employeur seront appelées sur les bases suivantes :

- Salariés non cadres 0,12 % TA TB (au lieu de 0,32 % TA TB)
- Salariés cadres 1,03 % TA TB (au lieu de 1,23 % TA TB)

Enfin, les cotisations relatives aux rentes éducation et rente de conjoint sont diminuées en vue de l'intégration d'une garantie rente handicap.

Ainsi, les cotisations applicables sont les suivantes :

Pour les non cadres

			Répartition			
Prestations	Taux		Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire jusqu'au 150ème jour	0,77 %	0,77 %	0,57 %	0,57 %	0,20 %	0,20 %
Incapacité à compter du 151ème jour jusqu'au 1095ème jour	0,11 %	0,11 %	-	-	0,11 %	0,11 %

Invalidité à compter du 1096ème jour	0,19 %	0,19 %	0,07 %	0,07 %	0,12 %	0,12 %
Capital Décès	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	-	-
Rente d'éducation ou Rente temporaire de Conjoint	0,13 %	0,13 %	0,13 %	0,13 %	-	-
Rente handicap	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %		
Total	**1,37 %**	**1,37 %**	**0,94 %**	**0,94 %**	**0,43 %**	**0,43 %**

Pour les cadres

			Répartition			
Prestations	**Taux**		**Employeur**		**Salarié**	
	TA	**TB**	**TA**	**TB**	**TA**	**TB**
Maintien de salaire jusqu'au 150ème jour	0,77 %	0,77 %	0,57 %	0,57 %	0,20 %	0,20 %
Incapacité à compter du 151ème jour jusqu'au 1095ème jour	0,09 %	0,31 %	-	-	0,09 %	0,31 %
Invalidité à compter du 1096ème jour	0,15 %	0,53 %	0,07 %	0,07 %	0,08 %	0,46 %

Invalidité à compter du 1096ème jour	%	%	%	%	%	%
Capital Décès	1,03 %	1,03 %	1,03 %	1,03 %	-	-
Rente Éducation ou Rente temporaire de Conjoint	0,22 %	0,22 %	0,22 %	0,22 %	-	-
Rente handicap	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %		
Total	**2,31 %**	**2,91 %**	**1,94 %**	**1,94 %**	**0,37 %**	**0,97 %**

Article 3
Provision d'égalisation

La limite de la provision d'égalisation prévue à l'article 5 de la Convention de Gestion est portée de 80 % du montant des cotisations de l'exercice à 130 %.

Article 4
Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date du 1er janvier 2009.

Avenant n° 2 du 26 février 2009

(Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 août 2010, JO 27 août)

Article 1
Désignation des organismes assureurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, et après examen du bilan établi les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes assureurs de :

- Ionis prévoyance et URRPIMMEC, selon la répartition géographique prévue à l'article 5 de l'accord de prévoyance susvisé, pour les garanties prévues aux articles 3.1, 3.2 et 3.6 de cet accord.
- l'OCIRP, Union d'Institutions de Prévoyance, pour les garanties prévues aux articles 3.3 et 3.4 de l'accord de prévoyance.

Article 2
Date d'effet, dépôt, extention

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2009. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget l'extension et l'élargissement du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention collective Nationale des Entreprises d'Architecture et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Cotisations pour 2011

Note de l'UNSFA reprenant la décision de la commission paritaire nationale du 17 mars 2010

(Non étendue)

Le 17 décembre 2009 l'UNSFA signe avec ses partenaires sociaux un avenant à la convention de gestion Prévoyance qui permettait «un taux d'appel exceptionnel et temporaire de 0,60 % sur les cotisations prévoyance pour l'exercice civil 2010». Il était motivé par le contexte économique particulier que traversait la profession et rendu possible par les excédents dégagés par le régime prévoyance ces dernières années.

Cette mesure, promue par l'UNSFA, favorable aux salariés comme aux employeurs, était la résultante d'une gestion paritaire centralisée et rigoureuse de nos régimes de protection sociale.

Le 20 janvier 2010, en Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC), les partenaires sociaux décidaient unanimement de se donner un temps de réflexion avant d'apporter un éventuel changement à ce taux d'appel préférentiel «à compter du 1er avril 2011».

Le 17 mars 2010, suite à l'échec des négociations avec la majorité des syndicats de salariés, seule la CFE-CGC y était favorable, aucun avenant n'a pu être signé. La CPNNC acte que le taux d'appel n'est pas reconduit et que le taux prévoyance applicable à la branche redevient le taux plein à effet du 1er janvier 2011 puisqu'il n'était valable que pour l'exercice civil 2010.

Cette conclusion est regrettable à double titre, elle prend de cours bon nombre d'entreprises et de salariés et n'était en rien nécessaire économiquement par rapport à l'équilibre du régime.

Taux de cotisations année 2011

	Personnel cadre - taux 2011	Personnel non cadre - taux 2011

Prestations	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Capital décès	1,23 %	1,23 %	0,32 %	0,32 %
Rente éducation et de conjoint*	0,22 %	0,22 %	0,13 %	0,13 %
Rente handicap*	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Incapacité temporaire	0,09 %	0,31 %	0,11 %	0,11 %
Invalidité	0,15 %	0,53 %	0,19 %	0,19 %
Maintien de salaire	0,77 %	0,77 %	0,77 %	0,77 %
Total	2,51 %	3,11 %	1,57 %	1,57 %

Régime de frais de santé

Accord du 5 juillet 2007

(Étendu par arr. 13 févr. 2008, JO, 16 févr. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 juillet 2008, JO 23 juillet 2008.)

(mod. par)

Avenant n° 2, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009

Avenant n° 3, 17 déc. 2009, étendu par arr. 1er déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

Avenant n° 4, 28 janv. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1er janv. 2011, applicable à compter du 1er janv. 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2011, JO 7 avril 2011.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime frais de santé au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Article 2
Bénéficiaires

Le régime frais de santé s'applique aux salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Article 3
Conditions d'ancienneté

Les garanties frais de santé sont acquises aux salariés définis à l'article 2 sans condition d'ancienneté dès la date d'embauche du salarié.

Article 4
Garantie frais de santé

(mod. par)

Avenant n° 2, 26 février 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009

Article 4.1 - Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent accord

Les salariés définis à l'article 2 du présent accord bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel. Leurs ayants droit peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié (cf. art. 4.3).

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie et ce, quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 4.2 - Cas de dérogation au caractère obligatoire

(Avenant n° 2, 26 févr. 2009, étendu)

Conformément à la Circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. À défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat de travail d'un durée inférieure à 12 mois,

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois et qui justifient avoir déjà souscrit un contrat par ailleurs,

- salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) auprès d'un seul employeur dont la cotisation salariale est au moins égale à 10 % de leur rémunération. Deux possibilités : renonciation par écrit ou prise en charge intégrale de la cotisation par l'employeur. Ces dispositions s'appliquent également aux apprentis.

- salariés en couple travaillant dans la même entreprise : possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit du deuxième,

- salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé jusqu'à l'échéance annuelle. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation),

- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples),

- salariés qui bénéficient déjà, à la date d'adhésion de l'entreprise, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé par leur conjoint. La couverture du salarié doit bien relever d'une obligation imposée au conjoint et non pas d'une adhésion facultative. Cette disposition n'est valable qu'à la date d'adhésion de l'entreprise. Cette faculté n'est plus ouverte après cette date pour les salariés embauchés postérieurement.

- salariés déjà couverts à titre individuel : dispense d'affiliation temporaire pour la durée restant à courir entre la date d'adhésion de l'entreprise et la date d'échéance du contrat individuel. Cette dispense ne vise que les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise en place du système obligatoire et ne concerne pas les salariés embauchés postérieurement.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai d'un mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai d'un mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1er jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 4.3 - Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 4.1 , seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension de la garantie frais de santé à tout ou partie de leur famille, soit en optant pour la couverture «couple», soit en optant pour la couverture «famille».

Couverture «couple»

La couverture «couple» correspond à la couverture du salarié et :

- de son conjoint

ou

- de son enfant à charge.

Couverture «famille»

La couverture «familiale» correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au 1er jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 4.3.1 - Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les 2 célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS).

Article 4.3.2 - Définition des enfants à charge

Est réputé à charge du salarié l'enfant légitime, naturel, reconnu, adoptif du salarié, de son conjoint ou concubin, pris en compte par le fisc pour la détermination du quotient familial :

- de moins de 18 ans ;
- de plus de 18 ans et de moins de 26 ans,
- s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ;
- s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage, en contrat d'alternance ou de professionnalisation ;
- s'ils sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).

Les conditions d'âge prévue ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalide civil.

Article 5
Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

(mod. par)

Avenant n° 2, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009

Avenant n° 3, 17 déc. 2009, étendu par arr. 1er déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

Avenant n° 4, 28 janv. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1er janv. 2011, applicable à compter du 1er janv. 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2011, JO 7 avril 2011.

Le maintien de la couverture frais de santé collective obligatoire est accordé gratuitement pendant 1 mois à compter de la rupture du contrat de travail pour les anciens salariés cités ci-dessous et pour leurs ayants droit éventuels qui étaient affiliés.

À l'issue de cette période et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, une garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les anciens ayants droit d'un assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposés par l'organisme assureur.

En application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, les majorations éventuelles des cotisations ne pourront excéder 50 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs (D. 90-769 du 30 août 1990).

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.1 - Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions non prises en charge par

la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire, aucune information médicale ne pouvant être recueillie à cette fin.

Article 5.2 - Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) (Pour des montants actualisés, voir « Cotisations et garanties Malakoff-Médéric»)

(Avenant n° 4, 28 janv. 2010, étendu et élargi) Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après sont exprimés en complément des prestations de la Sécurité sociale, sauf indication qu'ils sont exprimés sous déduction desdites prestations. Les prestations de la Sécurité sociale s'entendent en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date du présent régime ; ainsi, l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité sociale ne sera pas compensée.

Le total des remboursements des organismes gestionnaires, de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières (définies aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la Sécurité sociale), la contribution forfaitaire (instaurée par l'article L. 322-2-II du code de la Sécurité sociale) et les franchises médicales (instaurées par l'article L. 322-2-III du code de la Sécurité sociale) ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement

Postes de soins	**Garantie frais de santé**
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Établissements conventionnés : 100 % des Frais Réels(1) Établissements non conventionnés : 90 % des Frais Réels dans la limite de 50 % du PASS par bénéficiaire et par an(1)
Lit d'accompagnant (enfants âgés de - de 16 ans)	Frais Réels dans la limite de 1,5 % du PMSS par jour
Chambre Particulière (y compris maternité)	Frais Réels dans la limite de 3 % du PMSS par jour
Forfait Hospitalier	Frais Réels
Prime de naissance	10 % du PMSS

Prime de naissance	10 % du PMSS
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	100 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	40 % BR
Frais de déplacement	30 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	30 % BR
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	100 % BR
Frais de Transport	35 % BR
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étiopathie, microkinésie) limité à 5 séances / an / famille	20 € par séance
Prothèses médicales diverses (orthopédie…)	100 % BR
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an / bénéficiaire)	Frais réels[(1)] dans la limite de 20 % PMSS
Frais Pharmaceutiques remboursés	Vignettes blanches 35 % BR / Vignettes bleues 65 % BR / Vignettes oranges 15 % BR
Vaccins non remboursés	Frais réels dans la limite de 1,5 % du PMSS / bénéficiaire / an
Soins Dentaires	30 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la SS	Frais Réels[(1)], dans la limite de 300 % BR par dent
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	12 % PMSS par dent
Implantologie dentaire (par an et par bénéficiaire)	12 % PMSS
Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité Sociale (pour les enfants de - de 16 ans uniquement)	Frais Réels[(1)], dans la limite de 150 % BR
Optique : verres, montures et lentilles remboursées ou non par la Sécurité Sociale (y compris lentilles jetables)	Frais Réels (1), dans la limite de 11 % du PMSS / bénéficiaire / an pour les unifocaux + montures et lentilles 19 % du PMSS / bénéficiaire / an pour les verres progressifs + montures et lentilles Consommation d'un seul forfait par an
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	Frais Réels[(1)], dans la limite de 10 % du PMSS / bénéficiaire / an
Actes de prévention (2) : - détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en 2 séances maximum : (remboursement sur les bases des soins dentaires : SC 12) : TM - bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans (remboursement sur les bases d'un tarif conventionné chez un orthophoniste conventionné: AMO 24) : TM - vaccins DT Polio, tous âges : TM.	
(1) sous déduction des prestations de la Sécurité sociale (2) actes choisis dans une liste publiée par l'arrêté du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2-II du code de la Sécurité sociale.	

Article 5.3 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du

régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département, dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées dans l'annexe I au présent accord intitulée «Garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle».

Article 6
Conditions de suspension des garanties

(mod. par)

Avenant n° 2, 26 févr. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1er janv. 2009

Le bénéfice des garanties est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien de salaire de l'employeur d'indemnités journalières versées par l'employeur ou un tiers) la garantie est maintenue moyennant le versement par l'employeur des cotisations correspondantes. Dans ce cas la cotisation est calculée sur la base de l'assiette prévu à l'article 12-1 et selon la même répartition employeur / salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, la garantie peut être maintenue à la demande du salarié concerné moyennant le versement des cotisations correspondantes par l'employeur à l'organisme assureur sur la base du dernier salaire d'activité. La cotisation correspondante est financée à la charge exclusive du salarié mais elle reste réglée par l'employeur à l'organisme assureur en même temps que les cotisations des salariés actifs.

Dans le cas ou les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dés la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délais de trois mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 7
Modalités d'adhésion

Article 7.1 - Organismes gestionnaires

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance, la couverture des garanties frais de santé prévues par le présent accord, sont : IONIS Prévoyance (institution

membre de IONIS), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex ; URRPIMMEC (institution membre du Groupe Malakoff), 75, avenue du Centre, Guyancourt, 78287 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Article 7.2 - Principe d'adhésion

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par la convention collective nationale des entreprises d'architecture doit rejoindre l'organisme désigné selon la localisation géographique de son siège social et en fonction de la répartition suivante :

- IONIS Prévoyance pour toutes les entreprises dont le siège social est situé dans la région Ile-de-France soit Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et dans les départements de l'Aube, d'Eure-et-Loir, de la Marne et de l'Yonne ;
- L'URRPIMMEC pour toutes les entreprises dont le siège social est situé en province à l'exclusion des départements confiés à IONIS Prévoyance.

Concernant les entreprises qui ne disposaient d'aucun régime frais de santé, l'adhésion à l'organisme désigné est impérative dès la date d'effet du présent accord, telle que mentionnée à l'article 8 du présent accord.

Les entreprises qui auraient souscrit un régime collectif obligatoire antérieurement à la date de signature du présent accord, pourront :

- adhérer à l'organisme désigné dès la dénonciation, à la 1er échéance contractuelle possible, des contrats souscrits auprès d'autres organismes ;
- maintenir leur ancien contrat au-delà des délais de dénonciation contractuels en apportant la preuve à l'organisme désigné qu'à la date de signature du présent accord les niveaux de prestations étaient supérieurs (l'appréciation se faisant globalement : aucune garantie inférieure et au moins une garantie supérieure) et que la quote-part de la cotisation à la charge du salarié était inférieure ou égale à celle du régime ici défini.

Les entreprises qui auraient souscrit un régime collectif facultatif antérieurement à la date de signature du présent accord devront adhérer à l'organisme désigné après dénonciation des contrats souscrits auprès d'autres organismes.

Article 7.3 - Accords d'entreprise

Dans les entreprises d'architecture dont l'effectif est inférieur, égal ou supérieur à 11 salariés les accords améliorant, en faveur des salariés, soit la répartition des taux, soit les garanties, seront conclus, en l'absence de délégué syndical, ou en cas de carence de représentants élus du personnel, par le mandatement de salarié auprès des organisations syndicales de salariés en assimilation aux dispositions de l'article L. 132-26 III du code du travail.

Ces accords seront transmis à la DGEFP ainsi qu'à la CPNNC et déposés au greffe des prud'hommes par les parties les plus diligentes des partenaires sociaux signataires.

Article 7.4 - Retraite - Rupture du contrat de travail

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail - retraite, démission, licenciement…, l'employeur déclare ce changement aux organismes gestionnaires dès la rupture effective du contrat de travail (fin du préavis payé ou indemnisé).

Article 8
Durée - Date d'effet

Le présent régime frais de santé est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera soumis à la procédure d'extension et prendra effet à compter du 1er jour du 3e mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9
Réexamen des conditions de la mutualisation

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les 5 ans.

Article 10
Commission paritaire de gestion du régime frais de santé

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une commission paritaire de gestion du régime frais de santé.

Article 10.1 - Composition

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé est composée de membres désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord :

- un collège salarié comprenant 2 représentants pour chacune des organisations représentatives ;
- un collège employeurs du même nombre total de représentants.

Article 10.2 - Rôle

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime frais de santé institué par l'accord :

- application de l'accord frais de santé ;
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
- examen des comptes annuels ;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des dispositions de l'accord : garanties, fonctionnement ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

En cas de litiges relatifs à l'application des dispositions de l'accord, elle pourra être saisie afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Article 10.3 - Réunions

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé se réunit au moins 1 fois par semestre. Les convocations sont adressées par le-secrétariat du paritarisme en liaison avec les organismes désignés. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

Article 10.4 - Présentation des comptes

Les organismes désignés fourniront chaque année à la commission paritaire de gestion du régime frais de santé un rapport d'information sur les comptes des résultats globaux et par risque du régime. Ce rapport sera établi 6 mois après la clôture de chaque exercice.

Après accord de la commission paritaire de gestion du régime frais de santé, une synthèse de ce document pourra être transmise à chaque adhérent.

Article 11
Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

Les organismes désignés réalisent une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Article 12
Financement du régime

(mod. par)

Avenant n° 3, 17 déc. 2009, étendu par arr. 1er déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

Article 12.1 - Assiette de calcul des cotisations *(Avenant n° 3, 17 déc. 2009 étendu)*

a - Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4-1)

Les cotisations des garanties frais de santé pour la couverture obligatoire du salarié sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré à l'Urssaf par l'adhérent, dans les limites mensuelles suivantes :

- Salaire minimum pris en compte : 45 % du PMSS
- Salaire maximum pris en compte : 150 % du PMSS.

Ainsi, les salariés percevant une rémunération mensuelle inférieure à 45 % du PMSS auront une cotisation assise sur ce salaire plancher et les salariés percevant une rémunération mensuelle supérieure à 150 % du PMSS auront une cotisation assise sur ce salaire plafond.

b - Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4-3)

Les cotisations relatives aux extensions facultatives de garanties au profit des ayants droit du salarié sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur pour la période de couverture à laquelle elles se rapportent.

Article 12.2 - Montant des cotisations *(Avenant n° 3, 17 déc. 2009, étendu)*

a - Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4-1)

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à : 1,81 % du salaire visé à l'article 12-1 .

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur
- 50 % à la charge du salarié.

b - Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4-3)

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit :

Cotisations exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Cotisation «couple» : 0,88 % du PMSS

ou

Cotisation «famille» : 2,04 % du PMSS».

Article 12.3 - Payement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement par les entreprises, à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du payement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales mensuelles précomptées sur les salaires.

Article 12.4 - Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle

Les salariés et leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe I au présent

accord intitulée «garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle».

Article 12.5 - Révision des cotisations

Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'analyse des risques à la date de négociation du présent accord. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent accord soit conclu, en tenant compte notamment des techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion. La commission paritaire de gestion pourra également décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer les garanties.

Cependant, durant les 2 premières années de mise en place du régime et sous réserve des modifications pouvant intervenir dans les modalités de calcul des prestations des régimes de base de la sécurité sociale, les taux de cotisations seront maintenus.

Article 13
Dénonciation du présent accord

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, les parties contractantes peuvent dénoncer le présent accord à tout moment moyennant un préavis de 6 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.

Annexe I - Garanties frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle

(Pour des montants actualisés, voir « Cotisations et garanties Malakoff-Médéric»)

(mod. par)

Avenant n° 3, 17 déc. 2009, étendu par arr. 1er déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

Avenant n° 4, 28 janv. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1er janv. 2011, applicable à compter du 1er janv. 2010 et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 30 mars 2011, JO 7 avril 2011.

(Avenant n° 4, 28 janv. 2010, étendu et élargi) Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après sont exprimés en complément des prestations de la Sécurité sociale, sauf indication qu'ils sont exprimés sous déduction desdites prestations. Les prestations de la Sécurité sociale s'entendent en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date du présent régime ; ainsi, l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité sociale ne sera pas compensée.

Le total des remboursements des organismes gestionnaires, de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières (définies aux articles L. 162-

5-3 et L. 161-36-2 du code de la Sécurité sociale), la contribution forfaitaire (instaurée par l'article L. 322-2-II du code de la Sécurité sociale) et les franchises médicales (instaurées par l'article L. 322-2-III du code de la Sécurité sociale) ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

Postes de soins	**Garantie frais de santé**
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Établissements conventionnés : 100 % des Frais Réels[(1)] Établissements non conventionnés : 90 % des Frais Réels dans la limite de 50 % du PASS par bénéficiaire et par an[(1)]
Lit d'accompagnant (enfants âgés de - de 16 ans)	Frais Réels dans la limite de 1,5 % du PMSS par jour
Chambre Particulière (y compris maternité)	Frais Réels dans la limite de 3 % du PMSS par jour
Forfait Hospitalier	Frais Réels
Prime de naissance	10 % du PMSS
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	80 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	10 % BR
Frais de déplacement	10 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	10 % BR

Frais d'électroradiologie et radiothérapie	10 % BR
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	80 % BR
Frais de Transport	35 % BR
Prothèses médicales diverses (orthopédie…)	80 % BR
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étiopathie, microkinésie) limité à 5 séances/ an / famille	20 € par séance
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an/bénéficiaire)	Frais réels[1] dans la limite de 20 % PMSS
Frais Pharmaceutiques remboursés	Vignettes blanches 10 % BR / Vignettes bleues 20 % BR / Vignettes oranges 15 % BR
Vaccins non remboursés	Frais réels dans la limite de 1,5 % du PMSS / bénéficiaire / an
Soins Dentaires	10 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS	Frais Réels[1], dans la limite de 280 % BR par dent
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	12 % PMSS par dent
Implantologie dentaire (par an et par bénéficiaire)	12 % PMSS
Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité Sociale (pour les enfants de - de 16	Frais Réels[1], dans la limite de 150 % BR

Sécurité Sociale (pour les enfants de - de 16 ans uniquement)	Frais Réels[(1)], dans la limite de 150 % BR
Optique : verres, montures et lentilles remboursées ou non par la Sécurité Sociale (y compris lentilles jetables)	Frais Réels (1), dans la limite de 11 % du PMSS / bénéficiaire / an pour les unifocaux + montures et lentilles 19 % du PMSS / bénéficiaire / an pour les verres progressifs + montures et lentilles Consommation d'un seul forfait par an
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	Frais Réels[(1)], dans la limite de 10 % du PMSS / bénéficiaire / an
Actes de préventions (2) : - détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en 2 séances maximum : (remboursement sur les bases des soins dentaires : SC 12) : TM - bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans (remboursement sur les bases d'un tarif conventionné chez un orthophoniste conventionné: AMO 24) : TM - vaccins DT Polio, tous âges : TM.	
(1) sous déduction des prestations de la Sécurité sociale (2) actes choisis dans une liste publiée par l'arrêté du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2-II du code de la Sécurité sociale.	

Montant des cotisations

a - Bénéficiaires à titre obligatoire *(visés à l'article 4-1 de l'accord)*

Le montant de la cotisation est fixé à : 1,14 % du salaire visé à l'article 12-1 de l'accord.

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur
- 50 % à la charge du salarié.

b - Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie *(visés à l'article 4-3 de l'accord)*

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit :

Cotisations exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Cotisation «couple» : 0,85 % du PMSS

ou

Cotisation «famille» : 1,84 % du PMSS

Cotisations et garanties Malakoff-Médéric

Régime général au 1er janvier 2011

Le régime Conventionnel Frais de santé propose une garantie dite «socle minimum obligatoire» qui offre aux salariés un niveau de prestations complet pour les postes Maladie, Hospitalisation, Dentaire et Optique. En complément du ce socle de garanties proposées par Malakoff Médéric Prévoyance, le salarié peut renforcer son niveau de couverture en optant pour un complément optionnel (Option 1 ou 2).

Nature des dépenses - Régime Général au 1er janvier 2011	**Socle minimum obligatoire (hors SS)**	**Socle obligatoire + Option 1 (hors SS)**	**Socle obligatoire + Option 2 (hors SS)**
Maladie - Soins			
Consultations et visites de généralistes et de spécialistes	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses et Auxiliaires mmédicaux	40 % BR		
Électroradiologie et radiothérapie	30 % BR		
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Frais de déplacement	30 % BR		
Pharmacie remboursée			

Vignettes blanches	35 % BR		
Vignettes bleues	65 % BR		
Vignettes oranges	85 % BR		
Vaccins non remboursés par la SS	Frais réels(3) dans la limite de 1,5 % PMSS/an/bén		
Hospitalisation chirurgicale et médicale			
Honoraires, frais de séjour, frais de salle d'opération - Secteur conventionné - Secteur non conventionné	100 % des Frais réels (1) 90 % des Frais réels (1) dans la limite de 50 % PASS/an/bén		
Forfait journalier hospitalier	Frais réels (3)		
Chambre particulière (y compris maternité)	Frais réels (3) dans la limite de 3 % PMSS/jour		
Lit d'accompagnant (en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans)	Frais réels (3) dans la limite de 1,5 % PMSS/jour		
Dentaire			
Soins dentaires	30 % BR		
Orthodontie remboursée ou non par la SS (enfant 6 de 16 ans uniquement)	Frais réels (1) dans la limite de 150 % BR		
Prothèses dentaires remboursées par la SS	Frais réels (1) limités à 300	Frais réels (1) limités à 400	Frais réels (1) limités à 450

SS	limités à 300 % BR / dent	limités à 400 % BR	limités à 450 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	12 % PMSS / dent		
Implantologie dentaire (par an et par bénéficiaire)	12 % PMSS	20 % PMSS	30 % PMSS
Parodontie (par an et pas bénéficiaire)	-	4 % PMSS	6 % PMSS
Prothèses (hors dentaire)			
Prothèses médicales diverses (orthopédie,…)	100 % BR	300 % BR	400 % BR
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	Frais réels (1) dans la limite de 20 % PMSS	Frais réels (1) dans la limite de 30 % PMSS	Frais réels (1) dans la limite de 40 % PMSS
Optique (un seul forfait par an)			
Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	Frais réels (1) dans la limite de :		
- avec verres unifocaux	11 % PMSS/an/bén		
- avec verres progressifs	19 % PMSS/an/bén		
Chirurgie réfractive (laser)	-	11 % PMSS/oeil	22 % PMSS/oeil
Médecine douce			

Médecine douce			
Ostéopathie, acupuncture, étiopathie, microkinésie (limité à 5 séances/famille/an)	20 € par séance	40 € par séance	50 € par séance
Patch anti-tabac/an/bénéficiaire (en complément de la SS)	-	2 % PMSS	2 % PMSS
Cures thermales remboursées par la SS (soins et hébergement)	Frais réels (1) dans la limite de 10 % PMSS/an/bén		
Maternité	Forfait de 10 % PMSS		
Frais de transport	35 % BR		
Actes de prévention (2)			
• Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en 2 séances maximum (remboursement sur les bases des soins dentaires : SC12)	TM		
• Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans (remboursement sur les bases d'un tarif de convention chez un orthophoniste conventionné : AMO24)	TM		
• Vaccins DT Polio, tous âges	TM		

(1) Sous déduction des prestations réelles de la Sécurité sociale et dans la limite des dépenses effectuées
(2) Actes choisis dans une liste publiée par l'arrêté du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2-II du Code de la Sécurité sociale
(3) Dans la limite des dépenses effectuées

(3) Dans la limite des dépenses effectuées
BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale - Tarif fixé par convention entre la Sécurité sociale et les professionnels de santé servant de base aux remboursements effectués par la Sécurité sociale.
TM : Ticket Modérateur - Différence comprise entre le montant remboursé par la Sécurité sociale et la Base de remboursement de la Sécurité sociale.
PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 2946 € au 1er janvier 2011

Les remboursements mentionnés dans le tableau n'intègrent pas les prestations de la Sécurité sociale en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date du présent régime. Ainsi, l'éventuelle diminution de l'indemnisation de la Sécurité sociale ne sera pas compensée.

Taux de cotisation 2011 - Régime Général au 1er janvier 2011

Socle minimum obligatoire **Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du salaire brut déclaré à l'URSSAF)**	
Régime Général	**Régime Général**
Salarié	1,81 % (1)
Extension «Couple» ou «Famille» Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du PMSS)	
Couple	0,88 %
Famille	2,04 %
(1) Répartition de la cotisation «salarié» 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.	

En cas d'adhésion facultative pour les Salariés - Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du PMSS)		En cas d'adhésion obligatoire pour les salariés - Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du PMSS)
Régime Général		
Option 1	**Taux contractuel**	**Taux contractuel**
Salarié	0.27 %	0.26 %
Couple	0.54 %	0.50 %
Famille	0.73 %	0.69 %
Option 2	**Taux contractuel**	**Taux contractuel**
Salarié	0.45 %	0.43 %
Couple	0.87 %	0.82 %
Famille	1.20 %	1.12 %

Les taux de cotisations «Couple» et «Famille» s'ajoutent à la cotisation du régime obligatoire du salarié architecte.
Les taux de cotisations des options 1 et 2 correspondent aux tarifs des options seules et s'ajoutent donc au tarif du socle minimum obligatoire.

Calcul des cotisations du salarié seul

Les cotisations sont calculées en pourcentage du salaire brut dans les limites mensuelles suivantes :

- salaire minimum pris en compte : 45 % du PMSS,
- salaire maximum pris en compte : 150 % du PMSS.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 2 946 € au 1er janvier 2011

Comment choisir votre formule de cotisation ?

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire en Frais de santé. Les ayants droit peuvent être

couverts par une extension facultative, souscrite individuellement par chaque salarié. Il prendra alors à sa charge la formule de cotisations :

- «couple», qui couvre le salarié et son conjoint ou un enfant à charge,
- «famille», qui couvre le salarié et l'ensemble de sa famille.

Niveau des remboursements

Le montant des prestations de Malakoff Médéric Prévoyance ajouté d'une part aux remboursements du régime de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire et d'autre part aux montants de la contribution forfaitaire (note 1)

(1) Instaurée par l'article L. 322-2-II du Code de la sécurité sociale

, des franchises médicales (note 2)

(2) Instaurées par l'article L. 322-2-II du Code de la sécurité sociale

et de l'éventuelle majoration de participation financière maintenus à la charge de l'assuré (note 3)

(3) Définies aux articles L. 162-5-3 et 161-36-2 du Code de la sécurité sociale

, ne peut excéder les dépenses engagées, déclarées à la Sécurité sociale.

Responsabilisation des assurés sociaux

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales conformément à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale ne donnent pas lieu à remboursement de la part de Malakoff Médéric Prévoyance.

Glossaire

TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme, à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaires et des franchises médicales.

BR : Montant de la base de remboursement du régime de Sécurité sociale.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale soit 2 946 € au 1er janvier 2011.

Régime Alsace-Moselle au 1er janvier 2011

Le régime Conventionnel Frais de santé propose une garantie dite «socle minimum obligatoire» qui offre aux salariés un niveau de prestations complet pour les postes Maladie, Hospitalisation, Dentaire et Optique. En complément du ce socle de garanties proposées par Malakoff Médéric Prévoyance, le salarié peut renforcer son niveau de couverture en optant pour un complément optionnel (Option 1 ou 2).

Nature des dépenses - Régime Alsace-Moselle au 1er janvier 2011	**Socle minimum obligatoire (hors SS)**	**Socle obligatoire + Option 1 (hors SS)**	**Socle obligatoire + Option 2 (hors SS)**
Maladie - Soins			
Consultations et visites de généralistes et de spécialistes	80 % BR	180 % BR	280 % BR

de spécialistes			
Analyses et Auxiliaires médicaux	10 % BR		
Électroradiologie et radiothérapie	10 % BR		
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	80 % BR	180 % BR	280 % BR
Frais de déplacement	10 % BR		
Pharmacie remboursée			
Vignettes blanches	10 % BR		
Vignettes bleues	20 % BR		
Vignettes oranges	85 % BR		
Vaccins non remboursés par la SS	Frais réels (3) dans la limite de 1,5 % PMSS/an/bén		
Hospitalisation chirurgicale et médicale			
Honoraires, frais de séjour, frais de salle d'opération - Secteur conventionné - Secteur non conventionné	100 % des Frais réels (1) 90 % des Frais réels (1) dans la limite de 50 % PASS/an/bén		
Forfait journalier hospitalier	Frais réels (3)		
Chambre particulière (y compris maternité)	Frais réels (3) dans la limite de 2 % PMSS/jour		

Chambre particulière (y compris maternité)	Frais réels (3) dans la limite de 3 % PMSS/jour		
Lit d'accompagnant (en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans)	Frais réels (3) dans la limite de 1,5 % PMSS/jour		
Dentaire			
Soins dentaires	10 % BR		
Orthodontie remboursée ou non par la SS (enfant 6 de 16 ans uniquement)	Frais réels (1) dans la limite de 150 % BR		
Prothèses dentaires remboursées par la SS	Frais réels (1) limités à 280 % BR / dent	Frais réels (1) limités à 380 % BR	Frais réels (1) limités à 430 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	12 % PMSS / dent		
Implantologie dentaire (par an et par bénéficiaire)	12 % PMSS	20 % PMSS	30 % PMSS
Parodontie (par an et pas bénéficiaire)	-	4 % PMSS	6 % PMSS
Prothèses (hors dentaire)			
Prothèses médicales diverses (orthopédie, …)	80 % BR	280 % BR	380 % BR
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	Frais réels (1) dans la limite de 20 % PMSS	Frais réels (1) dans la limite de 30 % PMSS	Frais réels (1) dans la limite de 40 % PMSS

Optique (un seul forfait par an)			
Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	Frais réels (1) dans la limite de :		
- avec verres unifocaux	11 % PMSS/an/bén		
- avec verres progressifs	19 % PMSS/an/bén		
Chirurgie réfractive (laser)	-	11 % PMSS/oeil	22 % PMSS/oeil
Medecine douce			
Ostéopathie, acupuncture, étiopathie, microkinésie (limité à 5 séances/famille/an)	20 € par séance	40 € par séance	50 € par séance
Patch anti-tabac/an/bénéficiaire (en complément de la SS)	-	2 % PMSS	2 % PMSS
Cures thermales remboursées par la SS (soins et hébergement)	Frais réels (1) dans la limite de 10 % PMSS/an/bén		
Maternité	Forfait de 10 % PMSS		
Frais de transport	35 % BR		
Actes de prévention (2)			
• Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en 2 séances maximum (remboursement sur les bases des soins dentaires : SC13)	TM		

dentaires : SC12)	
• Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans (remboursement sur les bases d'un tarif de convention chez un orthophoniste conventionné : AMO24)	TM
• Vaccins DT Polio, tous âges	TM

(1) Sous déduction des prestations réelles de la Sécurité sociale et dans la limite des dépenses effectuées
(2) Actes choisis dans une liste publiée par l'arrêté du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2-II du Code de la Sécurité sociale
(3) Dans la limite des dépenses effectuées
BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale - Tarif fixé par convention entre la Sécurité sociale et les professionnels de santé servant de base aux remboursements effectués par la Sécurité sociale.
TM : Ticket Modérateur - Différence comprise entre le montant remboursé par la Sécurité sociale et la Base de remboursement de la Sécurité sociale.
PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, soit un montant de 2946 € au 1er janvier 2011

Les remboursements mentionnés dans le tableau n'intègrent pas les prestations de la Sécurité sociale.

Taux de cotisation 2011 - Régime Alsace-Moselle au 1er janvier 2011

Socle minimum obligatoire Taux de cotisations mensuelles 2011 Régime Alsace-Moselle (en % du salaire brut déclaré à l'URSSAF)	
Salarié	**1,14 % (1)**

Extension «Couple» ou «Famille» Taux de cotisations mensuelles 2011 Régime Alsace-Moselle (en % du PMSS)	
Couple	0,85 %
Famille	1,84 %
(1) Répartition de la cotisation «salarié» 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.	

En cas d'adhésion facultative pour les Salariés - Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du PMSS)		**En cas d'adhésion obligatoire pour les salariés - Taux de cotisations mensuelles 2011 (en % du PMSS)**
Régime Alsace-Moselle		
Option 1	**Taux contractuel**	**Taux contractuel**
Salarié	0.27 %	0.26 %
Couple	0.54 %	0.50 %
Famille	0.73 %	0.69 %
Option 2	**Taux contractuel**	**Taux contractuel**
Salarié	0.45 %	0.43 %

Couple	0.87 %	0.82 %
Famille	1.20 %	1.12 %

Les taux de cotisations «Couple» et «Famille» s'ajoutent à la cotisation du régime obligatoire du salarié architecte.
Les taux de cotisations des options 1 et 2 correspondent aux tarifs des options seules et s'ajoutent donc au tarif du socle minimum obligatoire.

Calcul des cotisations du salarié seul

Les cotisations sont calculées en pourcentage du salaire brut dans les limites mensuelles suivantes :

- salaire minimum pris en compte : 45 % du PMSS,
- salaire maximum pris en compte : 150 % du PMSS.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 2 946 € au 1er janvier 2011

Comment choisir votre formule de cotisation ?

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire en Frais de santé. Les ayants droit peuvent être couverts par une extension facultative, souscrite individuellement par chaque salarié. Il prendra alors à sa charge la formule de cotisations :

- «couple», qui couvre le salarié et son conjoint ou un enfant à charge,
- «famille», qui couvre le salarié et l'ensemble de sa famille.

Niveau des remboursements

Le montant des prestations de Malakoff Médéric Prévoyance ajouté d'une part aux remboursements du régime de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire et d'autre part aux montants de la contribution forfaitaire (note 1)
(1) Instaurée par l'article L. 322-2-II du Code de la sécurité sociale

, des franchises médicales (note 2)
(2) Instaurées par l'article L. 322-2-II du Code de la sécurité sociale

et de l'éventuelle majoration de participation financière maintenus à la charge de l'assuré (note 3)
(3) Définies aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la sécurité sociale

, ne peut excéder les dépenses engagées, déclarées à la Sécurité sociale.

Responsabilisation des assurés sociaux

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales conformément à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale ne donnent pas lieu à remboursement de la part de Malakoff Médéric Prévoyance.

Glossaire

TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme, à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaires et des franchises médicales.
BR : Montant de la base de remboursement du régime de Sécurité sociale.
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale soit 2 946 € au 1er janvier 2011.

Formation professionnelle
Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 20 janvier 2005

(Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arr. 16 oct. 2006, JO 25 oct. applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension)

Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et des besoins de polyvalence professionnelles, conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004
Les dispositions du présent avenant complètent, à compter de son extension, les articles de la Convention Collective Nationale du 27 février 2004, étendue le 6 Janvier 2004, parue le 16 Janvier 2004 au J.O.

Préambule

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi du secteur ;

Conscientes du nécessaire développement des compétences des salariés les parties signataires se donnent comme objectif :

- L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la branche professionnelle
- La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi
- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
- La validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles,
- La mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle.
- La visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

Les partenaires signataires réaffirment leur volonté à conduire des actions de formations professionnelles, dans le cadre :

- de la professionnalisation
- du plan des formations prioritaires de la branche et des entreprises
- du droit individuel à la formation des salariés
- du Congé Individuel de Formation.

1 -
La Professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation (CPNEF), la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avéreraient nécessaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

Les salariés concernés par les contrats de professionnalisation et la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité à l'accès au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

1.1 -
Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

• Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La formation devra représenter entre 15 à 25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et son temps de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation).

• Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEF, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

• Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minima conventionnel du titre, diplôme, certificat de qualification professionnel préparé, ni inférieure au SMIC.

Les contrats de professionnalisation des titulaires de moins de 26 ans et des chômeurs de plus de 45 ans, ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite du SMIC.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc…) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL suivant un forfait de 25

euros de l'heure, (dont 10 pour le salaire).

1.2 -
La période de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confirment l'objectif essentiel des périodes de professionnalisation à savoir :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés,
- de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle
- de capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises.

• Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies soit :
- les salariés comptant dix ans d'activité professionnelle, dans la branche ou hors branche, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires de pension d'invalidité etc…

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

• Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article V-1-8 de la CCN des entreprises d'architecture ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEF, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

• Rémunérations

Seules les entreprises d'un effectif inférieur ou égal à l'équivalent de huit salariés temps plein à l'année bénéficieront de la possibilité de réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie,

transport, repas etc…) sont définies en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

1.3 -
Apprentissage et tutorat

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

1.3.1 - Mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

• Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique à sa mission et, s'il est salarié, d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

• Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles
- assurer la liaison avec les organismes de formations
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

• Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc…) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 euros de l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 euros par mois.

1.4 -
Les formations prioritaires

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations dont l'énonciation suit :

- Formations classifiantes
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) :

CQP : Maîtrise Économique du projet
CQP : Dessinateur projecteur en architecture
CQP : Secrétaire technique en architecture
CQP : Direction de l'exécution des travaux
CQP : Maîtrise d'œuvre, management et organisation
CQP : Ordonnancement Pilotage et Coordination

- Formations certifiantes
- Certificat : Organisation Administrative de l'Agence
- Certificat : Tutorat de stage
- Certificat : Formation à l'International.

À titre transitoire, pendant la période de mise en place des CQP, des équivalences seront établies par la CPNEF.

Accord pour que la formation certifiante soit prise en compte en termes de points par l'article V-1-7 de la CCN.

2 -
Le plan de formation

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

Adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

(§ exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

• Évolution et maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, est mise en œuvre

Soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération,

Soit hors du temps de travail, par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation).

Ces heures sont rémunérées en heures supplémentaires et imputables au contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an.

• Développement des compétences

Toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre :

- Soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération,
- Soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an non imputable au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit, au profit du salarié, à une allocation

de formation versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation)

Les actions de formation réalisées en dehors du temps du travail sont celles exclusivement liées à l'évolution des emplois et (Termes exclus de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.) au développement des compétences.

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEF, modifiées en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif de Métiers et des Qualifications, celles-ci font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises en charge.

Cette dernière est transmises à l'OPCA-PL.

• Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc…) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

3 -
Le Droit Individuel à la Formation

Le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié, soit en accord avec son employeur soit après information de l'employeur avec un délai de prévenance de 2 mois, a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités, pour seconde priorité de bénéficier d'actions de formation développant son employabilité.

• Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Le Droit Individuel de Formation est transférable en cas de départ du salarié de l'entreprise.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.) Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession, son niveau de contribution est défini à l'article 5 ci-après.

• Mise en œuvre

Le Droit Individuel de Formation s'utilise

- Soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur finalisé par un accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation,.)
- Soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, la demande de formation étant déposée à l'OPCA par l'employeur.

Rémunérations

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation hors charges sociales égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

• Parcours de formation

Les formations prioritaires dans la prise en charge des actions de formation ont pour objet de favoriser la promotion et la qualification professionnelle des salariés.

(§ exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

• Modalités de prise en charge

Hors temps de travail

Les dépenses liées à la formation (allocation de formation, coût pédagogique, frais annexes transport, repas etc…) sont réglés à l'entreprise par l'OPCA-PL dans la limite de plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEF.

Dans le temps de travail

Les dépenses liées à la formation (rémunération, coût pédagogique, frais annexes transport, repas etc…) sont remboursés par l'OPCAPL dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEF.

4 - Replacement d'un salarié en formation

Afin d'assurer le remplacement éventuel d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC, pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (L. 322-9 nouveau en remplacement du L. 942-1 abrogé) est accordé par l'Etat. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret).

5 - Versement des contributions

Les professionnels des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation à l'Organisme Paritaire Collecteur Agrée des Professions Libérales (OPCA-PL), dont le siège est à Levallois-Perret 92309 - 52/56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement entre collège employeur et collège salarié composé des organisations syndicales employeurs et salariés. Les entreprises d'architecture versent obligatoirement au titre du présent accord à l'OPCA-PL, les contributions dans les conditions suivantes :

• **Entreprises de moins de 10 salariés :**

la contribution est fixée à 0,6 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés à compter du 1er janvier 2004.

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de :

0,35. % au titre de la professionnalisation	dont 0,1 % pour le DIF, pris à 50 % sur la Professionnalisation et 0,50 % sur le Plan
0,25. % au titre du Plan de formation.	

• **Entreprises de 10 salariés et plus :**

La contribution est fixée de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés à compter du 1er janvier 2004.

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de :

1,05 % au titre de la professionnalisation	Dont 0,1 % pour le DIF, pris à 50 % sur la Professionnalisation et à 50 % sur le Plan.
0,55 % au titre du Plan de formation.	

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.)

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès son versement dans une section unique, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20 % pour les entreprises de 10 salariés et plus) est versée au FONGECIF.

6 - Observatoire des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées par la CPNEF à l'OPCA-PL de la branche.

La CPNEF fixe à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, au cours du 1er trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNEF examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixées par la CPNEF.

Le budget attribué à l'observatoire est financé par une partie des sommes collectées au titre de la formation.

7 - Entretien professionnel

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article V-1-8 de la CCN relatifs à l'évolution de carrière au sein de la profession complété par les objectifs suivants :

- Élaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié.
- Identification des objectifs de professionnalisation
- Identification du ou des dispositifs de formation
- Définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

8 - Passeport formation

Le passeport formation est la propriété du salarié, il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale les certificats de qualification professionnels délivrés par la branche professionnelle. Les attestations de formation professionnelles délivrées par les organismes de formation stipulent la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNEF élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche

professionnelle.

9 - Bilan de compétences et Validation des acquis de l'expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE notamment après 10 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à partir de 45 ans sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc…) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

10 - Diffusion de l'Information relative à la Formation

Une information sur l'utilisation de la Formation Professionnelle Continue, son existence et ses modalités de mise en œuvre sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports définis par la CPNEF, en complément de celles éditées par l'OPCAPL.

11 - Révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche professionnelle se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Toutefois, en cas de besoin exprimé par la CPNEF, le présent accord peut faire l'objet d'une adaptation par la CPNNC tous les ans pendant la première période triennale.

12 - Suivi du présent accord

Sous réserve des dispositions de la dernière phrase de l'article 11 , les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : «l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue».

13 - Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès sont arrêté d'extension et sa parution au journal officiel.

14 -
Force obligatoire du présent accord

Cet accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés s'applique dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées au présent accord, sauf si elles sont plus favorables.

Avenant n° 1 bis du 8 septembre 2005

(Étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juinet élargi au secteur des maÓtres d'œuvre en bâtiment par arr. 8 déc. 2006, JO 19 déc.)

Les partenaires sociaux créent un avenant à l'application de l'article 1.4 de l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises d'architecture.

Il s'ensuit les deux articles ci-après :

Article 1er

À titre transitoire, pendant la période de mise en place des CQP prévus dans l'accord de branche du 20 janvier 2005, les équivalences diplômantes constituent les priorités de substitution de la branche professionnelle.

Formations diplômantes en alternance et de niveau IV de l'éducation nationale : BT collaborateur d'architecture, bac pro secrétariat, dans les régions pour lesquelles il n'existera pas d'offre de formation au titre de la formation de secrétariat interprofessionnel option entreprises d'architecture en cours d'expérimentation par l'OPCAPL.

Formations diplômantes en alternance de niveau 3 : BTS design d'espace et BTS économie de la construction.

Financement des ces formations dans les limites du budget dont dispose la branche à l'OPCAPL.

La prise en charge financière de la formation s'effectue selon les termes du 1.1, paragraphe «Rémunération», de l'accord formation du 20 janvier 2005, qui reste inchangé sur ce point.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le jeune.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de stagiaires suivant simultanément cette formation est limité à un stagiaire.

Article 2

Le présent avenant doit permettre une insertion des jeunes préparant ces formations, en attendant la mise en œuvre des CQP, dans le cadre de sessions de formation dont l'inscription débute soit en septembre 2005, soit en septembre 2006.

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 1 du 7 juillet 2005.

Avenant n° 2 du 27 octobre 2006

(Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill. et élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 5 octobre 2007, JO 13 octobre 2007)

Les partenaires sociaux attentifs à l'intégration dans la profession des jeunes diplômés, décident de rendre prioritaire la formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre.
La formation à la Maîtrise d'Œuvre est indispensable à la réussite des jeunes architectes entrant dans le marché du travail.
Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne sauraient pour autant soutenir totalement le dispositif mis en place par l'arrêté du 20 juillet 2005 et ses modalités d'application, les partenaires sociaux n'ayant pas été appelés à participer à l'élaboration du référentiel de formation, des procédures de suivi et de contrôle, ni à sa validation.
Sous sa forme actuelle, l'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre est insuffisante tant au regard de la durée de la formation qu'au niveau de l'approfondissement du métier d'architecte.
Malgré ce constat, la branche professionnelle des entreprises d'architecture décide de prendre en charge cette formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Article 1

La formation au titre de l'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre est prioritaire.

Article 2

La prise en charge par l'OPCAPL des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation au titre de la formation Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est fixée à un euro de l'heure, contrairement à l'alinéa 3 du paragraphe Rémunération de l'article I-1 de l'accord formation du 20 janvier 2005.

Article 3

Les autres dispositions définies à l'article I.1 de l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, notamment en matière de rémunération, s'appliquent à ce dispositif d'Habilitation à la Maîtrise d'œuvre.

Le niveau de prise en charge pourra, par avenant au présent accord, être adapté dans le cas d'une modification substantielle de la formation d'habilitation à la Maîtrise d'œuvre en concertation avec les orientations proposées par les organisations représentatives.

Avenant n° 3 du 27 octobre 2006

(Étendu par arr. 14 mars 2007, JO 27 mars et élargi aux maîtres d'œuvres en bâtiment par arr. 20 juin 2007, JO 5 juill.)

(Annulé et remplacé par Avenant n° 6 du 7 juillet 2010)

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Contributions des entreprises d'architecture à la formation professionnelle

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution global de la formation professionnelle fixé à 0,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 20 janvier 2005, versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;

- au titre de la professionnalisation et du DIF, 0,15 % de la masse salariale annuelle ;

Les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés, en tenant compte de l'exonération de la contribution de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global fixé à 1,60 % et versent à l'OPCA-PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation,
- une contribution de 1,10 % au titre de la professionnalisation et du DIF

Le solde de 0,05 % si il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Les entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 20 janvier 2005 versent à l'OPCA-PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation,
- une contribution de 0,90 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- une contribution de 0,20 % au titre du CIF.

Le solde de 0,05 % si il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Article 2
Clause visant la neutralisation des “franchissements de seuils de 10 et de 20 salariés”

Les taux de contributions fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année de franchissement des seuils de 10 et 20 salariés.

Avenant n° 4 du 27 octobre 2006

(Étendu par arr. 14 mars 2007, JO 27 mars et élargi aux maîtres d'œuvres en bâtiment par arr. 20 juin 2007, JO 5 juill.)

Article unique

Les partenaires sociaux stipulent que pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de branche les rémunérations des contrats de professionnalisation s'effectuent selon les conditions légales.

Taux de contribution à la formation professionnelle

Avenant n° 6 du 7 juillet 2011

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :
BATI CFCT ;
BTP CFE CGC ;
SYNATPAU.

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des Entreprises d'architecture ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCAPL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1
Obligations de versements à l'OPCA PL

1-1 - Entreprises de moins de 10

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCAPL une contribution égale à 0.60 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF

Le solde au titre du plan de formation

1-2 - Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, en tenant compte de l'exonération de la contribution de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global fixé à 1,60 %, et versent à l'OPCAPL :

- Une contribution de 1,40 % au titre du plan de formation,
- Une contribution de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF

Le solde de 0,05 %, s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation, sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

1-3 - Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.

- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

1-4 - Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise d'architecture.

Article 2
Modalités de prélèvement du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCAPL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- **Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés :**
  Le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation
- **Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés :**
  Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation
- **Dispositions particulières :**
  Quelque soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.»

Article 3

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des entreprises d'architecture.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour les contributions 2010 versées en 2011, ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Article 4

Notification - Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.