

La convention collective nationale des entreprises d'architecture en 10 questions

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?	8
2. Quelles sont les obligations pour les employeurs ?	9
3. Quelles sont les obligations liées à l'embauche d'un salarié ?	10
4. Comment classer les salariés ?	13
5. Quelle durée de travail et combien de jours de RTT ?	14
6. Les heures supplémentaires et le contingent d'heures supplémentaires	15
7. Quelle valeur du point appliquer ?	16
8. Congés exceptionnels et journée de solidarité	17
9. Quel régime de prévoyance ?	17
10. Quel accord de formation ?	18

“La qualité d'architecte doit être reconnue dans les conventions collectives.” (9e alinéa de l'article 14 de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture)

La nouvelle convention collective des entreprises d'architecture (CCN) du 27 février 2003 entre bientôt dans sa troisième année d'application. S'il est peut-être encore un peu tôt pour en faire le bilan, il est néanmoins apparu nécessaire d'en rappeler quelques principes généraux d'application et ce, dans la mesure où le service juridique du conseil national de l'ordre des architectes est interrogé quotidiennement sur la mise en œuvre de ses principales dispositions.

Toutefois il convient de rappeler préalablement que :

- l'Ordre des architectes ne fait pas partie des partenaires sociaux et ne participe donc pas aux négociations ;
- toute question d'interprétation de la CCN peut être portée devant la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) en application de l'article XV-1-1 qui dispose que : “*La commission paritaire nationale de la négociation collective est chargée dans le cadre national de : ...*”
- *interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale.*”

Elle a aussi pour mission “... *notamment sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs... de régler les questions liées à la compréhension des articles ou à des problématiques non abordées dans la présente convention collective.*” (Article XV -1-3-1)

► Secrétariat de la Commission paritaire nationale
de la négociation collective :
26 boulevard Raspail 75007 Paris.
Tel. 01 45 44 58 45 - Fax 01 45 44 93 68

1. Qu'est ce qu'une convention collective ?

1.1. Définition

Les relations de travail ne reposent pas uniquement sur des relations individuelles. Depuis 1982 le législateur a affirmé à plusieurs reprises que la vie professionnelle devait être régie par le principe de la négociation.

Celle-ci peut prendre plusieurs formes parmi lesquelles figurent notamment les conventions collectives et les accords.

C'est l'article L.132-2 du code du travail qui définit les conventions collectives.

"La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords collectifs, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre."

Ce texte doit être combiné avec l'article L. 131-1 qui définit le champ d'application d'une convention collective

Ainsi, une convention collective a vocation à traiter de l'ensemble du statut collectif d'une catégorie professionnelle: contrat de travail, conditions d'embauche et de licenciement, classifications, rémunérations, congés payés et congés exceptionnels, heures supplémentaires.

Elle se distingue de l'accord collectif qui ne traitera qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble pour reprendre les termes de l'article L. 132-1 du code du travail : prévoyance, formation professionnelle par exemple.

Conventions collectives et accords collectifs ne peuvent qu'améliorer les situations des salariés par rapport aux règles générales posées par le code du travail. Quant au contrat de travail, il ne peut contenir de dispositions moins favorables que celles prévues par la convention collective ou l'accord collectif.

1.2. Mise en œuvre, caractère obligatoire et effets

Depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 l'adoption des conventions et accords collectifs sont soumis au principe majoritaire, si les partenaires sociaux le décident. Toutefois à défaut d'un tel accord leur validité est soumise à la non-opposition des organisations syndicales majoritaires en nombre ou en voix.

Une convention ou un accord signé ne s'appliquent tout d'abord qu'aux adhérents des organisations patronales signataires.

Ils ne concerneront l'ensemble de la profession qu'après avoir été "étendus" par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au Journal officiel. La date d'entrée en vigueur est celle contenue dans l'arrêté d'extension ou s'il n'en comporte pas le lendemain de la publication au JO. A noter qu'il est possible qu'un arrêté d'extension vienne préciser ou encore limiter la portée de certaines dispositions d'une convention ou d'un accord lorsque celles-ci sont en contradiction avec des textes légaux d'une valeur supérieure. Ainsi la CCN avait fait l'objet de deux exclusions et d'une quinzaine de réserves.

Il est aussi possible "d'élargir" une convention collective ou un accord collectif à un secteur d'activité professionnel présentant des conditions analogues.

La convention collective des entreprises d'architecture, signée par les partenaires sociaux le 23 février 2003 a été étendue par arrêté du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité du 6 janvier 2004 (publié au *Journal officiel* du 16 janvier).

Puis, tout comme la précédente convention collective, elle a été élargie au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 (publié au *Journal officiel* du 26 décembre suivant). A noter qu'il n'y a dans ce dernier cas aucune référence à un code d'activité NAF.

Dans les deux cas et conformément aux termes mêmes des arrêtés, extension et élargissement ont été effectifs à compter de la publication desdits arrêtés.

1.3. Accords collectifs pris en application de la CCN du 27 février 2003

Sous réserve des différents accords régionaux portant sur les salaires, la CCN a été complétée par deux accords collectifs :

- accords du 24 juillet 2003 relatifs à la prévoyance et avenant du 18 février 2004 ; tous deux étendus par arrêtés du 4 juin 2004 (*Journal officiel* du 15 juin suivant) ;

- accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des entreprises d'architecture. **Ce dernier texte est étendu par arrêté du 28 juin 2005 (JO du 8 juillet).**

Attention : Ce texte n'a pas encore été élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment.



Ferme des Marcassins,
Villers-Le-Sec,
SCP Rachel Amiot et Vincent Lombard arch.
© Nicolas Waltefaugle

2. Quelles sont les obligations pour les employeurs ?

La nouvelle convention collective étant automatiquement substituée à celle du 1^{er} juin 1962 relative aux cabinets d'architecture (étendue par arrêté du 7 avril 1972 et élargie aux maîtres d'œuvre en bâtiment en 1998), il convient que tous les employeurs entrant dans son champ d'application la mettent en œuvre.

Sont ainsi concernés :

- les architectes libéraux et les entreprises d'architecture employant des salariés ;
- les organisations d'employeurs syndicales ;
- les organisations ordinales.

Il peut sembler paradoxal, plus de deux ans après son entrée en vigueur, de rappeler que les employeurs sont tenus d'appliquer la convention et les accords étendus. Et pourtant, nombreuses sont encore les questions portant sur la mise en œuvre de ce texte.

2.1 Obligations tendant à l'information des salariés

Le code du travail impose à tout employeur de tenir à la disposition de ses salariés un exemplaire de la convention collective dont ils relèvent. Par ailleurs la mention de la convention collective applicable doit figurer sur le bulletin de salaire.

Par une décision du 19 mai 2004 la Cour de cassation pose en principe que "l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié".

► Pour en savoir plus

- le site du CNOA à l'adresse www.architectes.org dans la rubrique informations et documents/documents à télécharger/la convention collective.
 - les sites de l'UNSFA www.archilink.com ou de la SNAUM CGT www.archi-cgt.org.
- Vous pouvez aussi acquérir sur support papier la brochure n° 3062 (édition du 1^{er} mars 2004, prix 4,80 euros, référence 330620000) à la Direction des journaux officiels, 26, rue Desaix 75727 Paris Cedex 15 (www.journal-officiel.gouv.fr).

2.2. Le respect des avantages acquis

C'est un des principes fondamentaux du droit du travail. En cas de dénonciation d'une convention collective les salariés ont droit au maintien des avantages acquis au titre du texte antérieur.

Les partenaires sociaux ont pris la peine de réaffirmer dans l'article I-3 : "La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être 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'entreprise conclus antérieurement à sa mise en application."

Il s'agit selon la jurisprudence de droits individuels, déjà ouverts et non simplement éventuels. Seuls peuvent en bénéficier les salariés antérieurement régi par le texte précédent.

La CCN du 27 février 2003 en reconnaît expressément deux, en dehors du droit au maintien du salaire, mais avec des effets toutefois différents. Il s'agit :

- de la prise en compte de la prime d'ancienneté ;
- des jours de congés acquis par ancienneté.

► La prime d'ancienneté

L'ancienne convention collective avait mis en place par son article 26 un système de prime d'ancienneté croissante en fonction du temps passé au sein de la même agence (3 % après 5 ans ; 8 % après 10 ans ; 15 % après 15 ans).

Le principe de ce système n'a pas été maintenu dans le nouveau texte, ce qui signifie qu'il n'y a plus d'acquisition d'ancienneté automatique comme par le passé.

La convention prévoyait cependant une période transitoire de 4 mois à compter de son entrée en application (période identique à celle prévue pour la notification écrite par l'employeur du nouveau classement de chaque salarié).

Ainsi selon l'article V-1-9 : application de la nouvelle classification " ... Dans le même délai de quatre 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 du point applicable en 2003."

Le guide de classification élaboré par les partenaires sociaux donne dans son point E (v.1.9) l'exemple suivant : "la prime d'ancienneté acquise à l'échéance de 4 mois suivant l'entrée en application de la Convention Collective est convertie en points s'ajoutant au coefficient issu de l'application de la nouvelle classification et déterminant un salaire de base brut. Ceci aboutit à une augmentation de la rémunération. (Souligné par nous)

Pour déterminer le nombre de points à ajouter au coefficient de base il faut diviser le montant brut de l'ancienne prime d'ancienneté par la valeur du point applicable régionalement en 2003.

Il est conseillé de la faire apparaître sur le bulletin de salaire.

Exemple :

Nouvelle classification	= 300
Valeur de point	= 6 euros
Salaire brut (300 x 6)	= 1 800 euros
Prime d'ancienneté acquise	= 150 euros
Ajout de points (150/6) *	= 25
Équivalent prime d'ancienneté (25 x 6 euros)	= + 150 euros
Montant du salaire brut minimal après requalification	= 1 950 euros

* Ces points complémentaires doivent apparaître sur le bulletin de salaire"

Le dispositif mis en place permettait de prendre en compte la situation des salariés qui auraient atteint l'un des paliers fixés par l'article 26 de la précédente CCN. Mais il s'éteignait après le 17 mai 2004 et donc passé cette date, il n'y a plus d'acquisition d'ancienneté possible.

Attention : le salaire intégrant la prime qui a été ainsi figée ne variera donc plus qu'en fonction de la valeur du point.

► Les jours de congés anciennement acquis

L'article VIII-5 dispose que "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."

Il convient donc de se reporter sur ce point à l'article 4 (3e alinéa) du protocole d'accord du 4 mars 1983 relatif à la réduction du temps de travail qui disposait :

"La durée des congés... est prolongée d'un jour ouvré supplémentaire par tranche de cinq années dans l'établissement."

3. Quelles sont les obligations liées à l'embauche d'un salarié ?

On rappellera pour mémoire que le contrat de travail implique un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur, des directives de ce dernier, une rémunération sous forme de salaire et le respect d'horaires. Ainsi la Cour d'appel de Paris avait jugé en 1990 que ne rentrait pas dans ce cadre un architecte intervenant sur la conception et la réalisation de projets ainsi que sur la conduite de chantier dès lors que les affaires sont traitées d'un commun accord par les parties, que le collaborateur n'est pas astreint à des horaires, qu'il dispose de la plus large autonomie dans l'accomplissement de ses tâches, et qu'il ne reçoit pas d'ordre de l'architecte lui rétrocédant des honoraires.

La question des obligations liées à l'embauche d'un salarié recouvre en fait les modalités de contractualisation ; la classification, le statut de cadre et celui d'architecte salarié en titre, les obligations incombant à l'employeur.

L'ensemble des dispositions régissant ces questions (à l'exception du dernier point) se trouve dans le chapitre III de la CCN (Conditions d'engagement – Contrat).

3.1. Le contrat écrit

La convention affirme dans son article III-2-1 que *"tout engagement doit être confirmé par un contrat rédigé en conformité avec les dispositions du code du travail et remis au salarié avant sa prise de fonctions."*

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat de droit commun."

Si cette dernière affirmation n'est que le rappel d'un principe posé par le code du travail, la première en effet mérite l'attention dans la mesure où au regard du droit commun interne un contrat de travail à durée indéterminée (et à temps plein) peut être verbal. Une telle dérogation conventionnelle qui est légalement possible vient en fait renforcer le statut du salarié.

Le contrat doit être établi en français.

Il n'y a pas de mentions obligatoires à faire figurer dans un contrat à durée indéterminée. Toutefois une directive européenne de 1991 impose aux employeurs la remise à tout salarié d'un écrit dans les deux mois suivant le début de ses fonctions.

Bien qu'il s'agisse d'une simple obligation d'information, le document doit comporter : l'identité des parties, le lieu de travail, le titre, le grade et la catégorie d'emploi concerné, la date du début de la relation contractuelle, la durée des congés payés, la durée minimale du préavis, le montant et la périodicité de la rémunération (y compris les accessoires), la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Dans la pratique cette obligation est remplie lors de la rédaction de la lettre d'engagement ou d'embauche qui vaut contrat.

Nous vous conseillons cependant de rédiger le plus précisément possible le contrat en y incluant, outre les informations précitées, d'autres clauses comme celle concernant la protection de clientèle (cf. infra le point 3.4 sur les architectes salariés en titre) ou celle concernant la période d'essai.

3.2. La période d'essai

Cette période est destinée à tester et évaluer les capacités du salarié. Elle permet aussi de rompre le contrat tant de la part de l'employeur que du salarié, sans préavis ni indemnités.

La convention collective a fixé dans son article III-3 (Période d'essai) des dispositions qui s'imposent aux deux parties.

Ainsi la période d'essai est en cas de recours à un CDI de 3 mois pour les cadres et de 2 mois pour les non-cadres.

Il en résulte deux conséquences :

- le contrat de travail ne peut donc fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la convention collective.

- dans la mesure où la convention collective n'a pas expressément prévu de renouvellement de la période d'essai, il n'est pas possible de le faire contractuellement.

En effet, la Cour de cassation qui avait énoncé ce dernier principe dès 1988 l'a réaffirmé par une décision du 15 juin 2000. Après avoir cité l'article concerné de la convention collective (en l'espèce celle des cabinets de courtage d'assurances et de réassurances) la juridiction suprême notait *"qu'il résulte que ce texte, qui fixe la durée maximale de la période d'essai, ne permet pas aux parties d'en convenir contractuellement le renouvellement ou la prolongation."* (Souligné par nous)

Pour les CDD la convention se contente d'un renvoi aux dispositions du code du travail. En l'espèce il convient de se reporter à l'article L. 123-3-2 :

"Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas."

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat."

En l'absence de dispositions conventionnelles et d'usage, la période d'essai d'un CDD sera donc d'un mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois. Pour ceux d'une durée inférieure ou égale à 6 mois, il doit être calculé comme indiqué sans pouvoir dépasser 2 semaines.

Attention : en vertu d'une jurisprudence de la Cour de cassation, lors de CDD successifs sur un même emploi il n'est pas possible de prévoir plusieurs périodes d'essai.

3.3. La position du cadre

Les partenaires sociaux ont instauré sur ce point un système à détente (article V-1-5).

Si en effet le statut de cadre est automatiquement acquis à partir du coefficient 400, il peut être, en revanche, stipulé dans le contrat de travail ou par un avenant à partir du coefficient 370 et ce, soit sur demande de l'employeur ou du salarié et à la condition que ce dernier remplisse les qualités et missions définies au a) du dit article :

- capacité d'initiative ;
- autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées ;
- compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien ;
- capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

La mention de la position de cadre est impérative, soit sur le contrat soit sur un avenant, dans la mesure où cette dernière – qui pour un coefficient égal ou supérieur à 370 mais inférieur à 400 ne se présume pas, n'est pas sans incidence sur les relations de travail notamment en cas de démission ou de licenciement (délais de préavis et absences pour recherches d'emploi – cf. Chapitre v Préavis - licenciement - conflit).

Qu'en est-il des salariés qui avaient la position de cadre dans l'ancienne convention collective ?

Le Conseil national de l'Ordre des architectes et les partenaires sociaux ont sur cette question des positions divergentes.

Certes, pour les deux parties la position de cadre constitue un avantage acquis. C'est d'ailleurs ce qui figure expressément dans le guide de classification élaboré par les partenaires sociaux (cf. infra) :

Mais elles n'en tirent pas les mêmes conséquences.

- pour l'Ordre cela entraîne automatiquement l'attribution d'un coefficient supérieur ou égal à 400. On rappellera pour mémoire – **car il n'y a aucun lien entre les deux grilles de classification** – que, dans l'ancienne CCN, les cadres étaient répartis en cinq catégories de métiers allant de l'indice 300 pour une secrétaire de direction à l'indice 520 pour un chef d'agence dans un cabinet important (annexe I).

- pour les partenaires sociaux, il y a au contraire déconnexion complète entre le statut acquis antérieurement et la nouvelle classification. On peut donc être cadre au regard de l'ancien texte mais avec un coefficient ne correspondant pas aux préconisations de la nouvelle CCN en matière de coefficient.

Position paradoxale, s'il en est. Le président de la commission paritaire nationale de la négociation collective a ainsi écrit, suite à l'examen d'une situation personnelle dans les mois qui ont suivi l'entrée en vigueur du texte : *"Sur la question relative au statut cadre et au coefficient, une personne qui pouvait se prévaloir de statut de cadre sous l'empire de la convention collective précédente conserve son statut de cadre sous la convention du 27-2-03, l'article I-3 garantissant le maintien des avantages acquis, ce statut est alors compatible avec un coefficient inférieur à 370 (confirmé par le II-F du guide)"*

Nous reproduisons ci-dessous le point II.F (v.1.5) du guide en précisant que pour l'Ordre des architectes cette "confirmation" par le contenu du guide ne saute pas aux yeux.

"Le statut acquis de cadre ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis au sein de l'entreprise par les salariés à titre individuel. Le positionnement du cadre se situe dans les qualifications à partir du coefficient 370 si les conditions sont remplies, et, dans tous les cas, est acquis au coefficient 400."

On peut donc raisonnablement penser que les commissions paritaires régionales appelées à examiner des situations identiques se prononceront comme l'a fait la CPNNC. La question ne sera donc définitivement tranchée que par les juridictions.

Ce point ne pourrait cependant pas être sans incidence sur les cotisations en matière de retraite complémentaire des salariés.

3.4. Les architectes salariés en titre

Bien que les dispositions de l'article III-2 de la CCN soient suffisamment claires il convient de rappeler les principes énoncés par cet article, du fait de confusions fréquentes ou d'incompréhensions.

L'article 14 de la loi de 1977 sur l'architecture reconnaît aux architectes la possibilité de travailler en qualité de salarié d'un architecte ou d'une société d'architecture et prévoit que la qualité d'architecte doit être reconnue par les conventions collectives.

On rappellera que le contrat de travail implique un lien de subordination entre le salarié et son employeur.

L'architecte salarié en titre est recruté en tant qu'architecte.

C'est-à-dire qu'il porte le titre et exerce la profession (établissement du projet architectural, aménagement et urbanisme, y compris l'élaboration des plans, lotissements, élaboration de programmes, préparation des missions nécessaires à l'exécution des avant-projets et des projets, consultation des entreprises, préparation des marchés d'entreprises, coordination et direction des travaux, assistance à maîtrise d'ouvrage, conseil et expertise).

Il doit en conséquence être :

- inscrit au tableau ;
- couvert par une assurance de son employeur destinée à couvrir les actes qu'il accomplit pour le compte de ce dernier.

En contrepartie l'employeur peut utiliser le titre de l'architecte.

D'où les obligations suivantes :

- le contrat de travail ou un avenant en cas de modification de la situation du salarié doit stipuler que le titre de l'architecte est utilisé par l'architecte employeur ou par la société d'architecture. Le document doit en outre faire référence aux dispositions de la loi de 1977 (signature des projets et obligation d'assurance professionnelle de l'employeur) et indiquer le coefficient hiérarchique qui ne peut être inférieur à 430.
- les mentions du titre d'architecte salarié ainsi que le coefficient correspondant doivent figurer sur le bulletin de salaire.

Si l'une de ces obligation n'est pas remplie l'employeur ne peut aucunement mentionner le titre d'architecte du salarié dans aucune référence ou document.



Salles festives Les Tanzmatten, Sélestat, Cabinet Georges Heintz, Anne-Sophie Kehr et Rudy Ricciotti arch. © Philippe Ruault

► Les obligations du code des devoirs pour les employeurs et les salariés

On rappellera enfin que dès 1980 le code des devoirs professionnels avait précisé, par ses articles 43 à 45, certaines règles relatives à l'exercice salarial. Elles demeurent encore d'actualité.

Ainsi l'article 43 dispose-t-il : "L'architecte salarié doit s'assurer que le contrat qui le lie à l'employeur précise :

- la désignation et la qualité des parties contractantes ;
- les missions confiées à l'architecte et les prestations correspondantes ainsi que les moyens mis à sa disposition ;
- les conditions de rémunération des prestations fournies ;
- les conditions d'assurance qui couvrent les responsabilités découlant des missions accomplies ;
- la compatibilité de l'exercice de ses fonctions avec les règles professionnelles."

L'article 44 impose quant à lui à l'architecte salarié qui ne peut plus remplir les missions dans les conditions requises par le code, d'en informer son employeur et le Conseil régional dont il relève.

On rappellera enfin le contenu de l'article 45 : "L'architecte salarié peut faire état des références acquises chez son employeur après avoir obtenu un certificat de celui-ci. Le certificat précise la part apportée par l'architecte salarié à l'accomplissement des missions auxquelles il a collaboré."

► La clause de protection de clientèle

La CCN prévoit la possibilité d'inclure dans le contrat régissant les rapports entre l'architecte salarié et son employeur une clause de protection de clientèle qu'elle limite dans le temps (2 ans maximum) et dans l'espace (sans préciser de critères géographiques).

Une telle clause interdit à l'architecte salarié, quel que soit le motif de rupture du contrat, d'intervenir directement ou indirectement ou par une personne interposée auprès d'un client de l'employeur avec lequel il aurait été en contact directement ou indirectement dans le cadre de son emploi et dans les trois ans précédents le départ.

Une telle interdiction assez draconienne peut être levée ponctuellement avec l'accord préalable et écrit de l'ancien employeur.

Son non-respect peut donner lieu à des dommages et intérêts équivalant au préjudice subi. Ils seront naturellement évalués par les tribunaux.

On signalera enfin pour clore ce point précis que l'arrêté d'extension de la convention précitée est venu préciser que la clause de protection de clientèle, en tant seulement qu'elle va au-delà des seules obligations déontologiques du salarié, **doit être regardée comme une clause de non-concurrence devant comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.**

Ceci résulte d'une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui a jugé en 2002 que conformément au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et à l'article L. 120-2 du Code du travail, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans

l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

La décision est d'autant plus intéressante que la convention collective qui était en cause dans cette affaire ne prévoyait, comme dans la CCN des entreprises d'architecture, aucune contrepartie financière.

3.5. Obligations générales découlant du code du travail

L'employeur est tenu :

- De remplir une Déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'Urssaf (service déclaration embauche) dont il dépend et ce 8 jours au plus tôt avant l'embauche. L'Urssaf en accuse réception dans les cinq jours ouvrables suivant la réception.

La DUE est un document unique qui permet d'effectuer les sept formalités suivantes :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- la déclaration de première embauche dans un établissement ;
- la demande d'immatriculation du salarié au régime général de sécurité sociale ;
- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire ;
- la déclaration des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) sur support papier¹.

- D'établir et de tenir un registre unique du personnel. Ce document sur lequel sont inscrits les salariés par ordre chronologique d'embauche permet d'identifier chaque salarié. Il doit comporter les mentions obligatoires suivantes : nom et prénom, nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement.

Il conviendra aussi d'y apporter la précision de certaines situations comme notamment celles où le salarié est embauché sur un contrat à durée déterminée ou en contrat de qualification, à temps partiel.

Le registre, qui doit être présenté en cas de contrôle, peut être tenu sur support papier ou sur support informatique. **Bien que contenant des informations nominatives, ce traitement n'a pas à être déclaré à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).** Cet organisme par une délibération n° 2004- 097 du 9 décembre 2004 a en effet dispensé de déclaration toute une série de traitements automatisés élaborés dans le cadre du fonctionnement des entreprises et notamment le registre unique du personnel.

- On rappellera pour clore ce point que le salarié doit se soumettre à une visite médicale d'embauche. Celle-ci doit intervenir avant l'embauche ou au plus tard à l'expiration de la période d'essai.

¹ Le document prend la forme du formulaire Cerfa n° 1056 *03 disponible en ligne sur le site de l'Urssaf (www.urssaf.fr). La déclaration peut donc se faire par voie électronique ou par Minitel (3614 Embauche XX (XX = le code du département) (0,06 euros/minute).

Il est aussi possible de renvoyer le formulaire téléchargé complété, daté et signé par courrier ou par télécopie.

4. Comment classer les salariés ?

Partant du constat que l'ancienne grille de classification des définitions d'emplois par qualifications professionnelles qui figurait en annexe de la convention de 1962 n'était plus adaptée à la réalité de la profession, les partenaires sociaux ont élaboré une nouvelle grille comprenant des définitions "générales" d'emplois répartis sur 6 niveaux comprenant de 1 position (pour les niveaux les plus élevés) à 3 positions (pour le niveau les bas), alors que les niveaux II, III et IV comportent 2 positions. Il y a donc au total 11 positions.

Désormais la classification des salariés doit résulter d'une moyenne établie à partir de quatre critères classant définis à l'article V-1 sans que l'un soit prédominant par rapport à l'autre. Il s'agit :

- du contenu de l'activité ;
- de l'autonomie et de l'initiative ;
- de la technicité ;
- du ou des diplôme(s), de la formation et/ou de l'expérience.

Dans un souci pédagogique la CCN détaille successivement les critères et les niveaux (article V-1-1) puis les coefficients hiérarchiques (article V-1-2) et la nomenclature des niveaux de formation – celle de l'éducation nationale (article V-1-3) avant de synthétiser le tout dans un résumé de la grille de classification (article V-1-4)

Cette grille de classification a vocation à s'appliquer à tous les salariés : ceux entrant dans l'entreprise comme ceux qui y travaillaient lors de l'entrée en vigueur de la CCN.

Pour ces derniers l'employeur devait, dans les quatre mois suivant l'entrée en vigueur de la CCN – **soit au plus tard le 17 mai 2004** après concertation dans l'entreprise puis entretiens individuels, leur notifier individuellement par écrit le nouveau classement c'est-à-dire niveau, position et coefficient hiérarchique).

Les partenaires sociaux en déduisent que dans ce cas précis, il n'y a pas nécessité de modifier le contrat par avenant.

Les négociateurs de la CCN, ainsi que le prévoyait ce texte, ont élaboré un guide de classification. Si ce document peut apparaître sur bien des points comme une simple déclinaison de la CCN, il n'en contient pas moins des éléments complémentaires tels un glossaire des termes utilisés, une procédure de bilan de compétence, un modèle de lettre de notification de son classement au salarié, et notamment parmi les annexes un tableau de choix permettant d'apprécier et d'appliquer les quatre critères classants.

On trouvera par ailleurs sur le site de la CGT un modèle de lettre de saisine de la CPNNC en cas de contestation de la classification.

L'attribution d'un coefficient n'est pas immuable. En effet l'article V-1-8 de la CCN (évolution de carrière) prévoit que chaque salarié peut sur sa demande faire l'objet d'un entretien d'évaluation par l'employeur dans les six mois qui suivent son entrée dans l'entreprise ; puis selon une période biennale.

Ces deux périodes peuvent être réduites sur demandes motivées du salarié.

Le même article reconnaît le droit pour un salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des missions **permanentes** correspondant à un niveau et à une position supérieurs d'être classé à la position correspondant.

Un jeune diplômé d'une école d'architecture doit-il être automatiquement classé à l'indice 430 ? Dans la pratique non, sauf si son employeur décide de le recruter en tant qu'architecte salarié en titre (voir supra). En effet l'application des quatre critères classant ne permettra pas d'atteindre le dit coefficient.



Extension du cimetière, Semécourt, Atelier Arté – Serge Schiochet et Dominique Koessler arch. © DR



Base d'exploitation du port de Tannay, Saint-Didier, ABW Warnant – Patrice Warnant arch. © DR

5. Quelle durée du travail et combien de jours de RTT ?

5.1 Les 35 heures et les modalités d'organisation du temps de travail

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée par le code du travail à 35 heures (soit 1 607 heures par an comprenant la journée de solidarité). Mais il n'est pas interdit pas aux entreprises de dépasser cette durée par un recours aux heures supplémentaires (C. trav. art. L. 212-5 et s.). (Voir infra le régime des heures supplémentaires tel que résultant de la CCN). De la même manière il est possible de travailler en deçà de la durée légale ; le salarié travaillant alors à temps partiel.

Toutefois la durée maximale hebdomadaire du travail est limitée à 48 heures hebdomadaires ou à 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives. Enfin la durée quotidienne ne peut dépasser 10 heures. Mais ce cadre général doit être combiné avec les dispositions de la convention collective et plus précisément celles du chapitre VII Durée du travail qui réaffirme dans son article VII- 2-1 que la durée légale du travail est de 35 heures.

On parle de temps de travail effectif quand le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Dans ce cadre le salarié est soumis à l'horaire collectif. Échappent à ce dernier : certains cadres du fait de leur responsabilité et autonomie ; les salariés itinérants non-cadres.

(Pour mémoire, antérieurement à l'entrée en vigueur de la CCN, et dans la mesure où l'ancienne convention ne prévoyait aucune disposition relative aux 35 heures, s'appliquait le régime légal, avec obligation de passer aux 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Pour celles de moins de 20 salariés ce passage n'était effectif qu'au 1^{er} janvier 2002. La rémunération des heures supplémentaires dans ce régime n'était alors que de 10 %)

5.2. Spécificité des entreprises d'architecture : la CCN prévoit diverses formes d'aménagement du temps de travail en privilégiant la concertation

Il est tout d'abord possible que l'entreprise réduise la durée du temps de travail en ne faisant travailler les salariés que 35 heures, Dans ce cas, il n'y

naturellement ni heures supplémentaires, ni repos compensateur ou attribution de jours de repos au titre des « RTT ».

Ensuite dans l'éventualité où l'entreprise travaillerait encore 39 heures et que les salariés soient effectivement payés sur la base de 39 heures, il convient alors d'appliquer le régime des heures supplémentaires tel que précisé au point 6.1 ci-dessous.

Les salariés peuvent enfin continuer à travailler 39 heures mais en étant payés sur la base de 35 heures. C'est dans ce cas qu'il y a attribution de jours de repos « RTT ».

La gestion des jours de RTT peut être organisée selon deux modalités définies par l'article L 212-9 du code du travail et que l'on retrouve respectivement aux articles VII-3-1-2- et VII-3-1-3.

- La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos peut tout d'abord être organisée sous un cycle de quatre semaines. Ainsi pour un salarié travaillant toujours 39 heures, mais qui sont payées sur la base de 35, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont capitalisées à raison de 4 par semaine soit 16 heures au total. Il bénéficie ainsi de 2 jours de 8 heures ou de 4 demi-journées de 4 heures.

La convention précise que la prise de ces journées ou demi-journées doit se faire à la fois en tenant compte des besoins du service et des aspirations des personnels.

- Dans le cas où la réduction du temps de travail est organisée sur l'année, il y a aussi octroi de jours de RTT qui sont pris sur l'année et selon les modalités de mise en œuvre définies dans l'article VII-3-1-3.

Toutefois, ce dernier mécanisme suppose la signature d'un accord au sein de l'entreprise.

Attention : en cas d'attribution de jours de RTT, il y a neutralisation des heures supplémentaires comprises entre la 36^e la 39^e heures (pour le cycle quadri-hebdomadaire) et dans la limite de 1 607 heures (pour le cycle annuel). Ce n'est qu'au-delà que se déclenche à nouveau le mécanisme des heures supplémentaires.

6. Les heures supplémentaires et le contingent d'heures supplémentaires

6.1 Indemnisation des heures supplémentaires

En cas de dépassement de la durée légale du travail (35 heures), sous réserve de ce qui a été dit concernant les jours de RTT, le régime des heures supplémentaires doit être appliqué.

L'employeur peut alors opter pour le paiement total ou partiel des heures supplémentaires et ce à compter de la 36^e heure.

Il a ainsi le choix entre :

- le paiement de la **totalité** des heures supplémentaires (au taux majoré de 25 % en application de l'article VII-2-4-4 de la convention) mais qui **ne donne pas lieu à l'octroi de repos compensateur de remplacement**.

- la mise en place de repos compensateur de remplacement. Dans ce cas (cf. le 2^e § de l'article VII-2-4-1 ainsi que le point c de l'article VII-2-4-4) "*le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente. Les heures supplémentaires qui donnent lieu à un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.*"

Il peut donc y avoir : paiement des heures supplémentaires ; remplacement de leur rémunération par un repos compensateur équivalent ; panachage entre les deux possibilités.

Attention :

- les heures supplémentaires payées au taux majoré doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire. (Voir par ailleurs le point 6.2 sur le contingent d'heures supplémentaires)
- c'est le taux majoré prévu par la CCN qui s'applique (25 %) et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise d'architecture. Donc pas de rémunération au taux légal de 10 %.
- au-delà du contingent légal ou conventionnel, les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation de l'inspection du travail et donnent lieu à un repos compensateur obligatoire dont les conditions et modalités de mise en œuvre sont déterminées à l'article VII-2-4-5 de la CCN.

6.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le régime légal des heures supplémentaires est d'ordre public. Néanmoins, des conventions ou accords collectifs peuvent y déroger, dès lors que c'est dans un sens plus favorable aux salariés.

La CCN a mis en place des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires (article VII-2-4-2) notamment en instaurant :

- une période transitoire avec un contingent d'heures décroissant ;
- un contingent inférieur au contingent légal.

Le volume du contingent annuel était donc fixé à 170 heures en 2003 et 160 heures en 2004. **Il est de 150 heures pour l'année 2005.**

À partir de 2006 il sera de 80 % du contingent légal (c'est-à-dire fixé par le gouvernement). En l'espèce le contingent légal étant de 220 heures pour 2005 et dans l'hypothèse où il n'évoluerait pas, les entreprises d'architecture disposeraient donc de $220 \times 80 \% = 176$ heures ; soit en tout état de cause un taux supérieur au plus élevé de la période transitoire.

Attention : 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 (article VII-2-4-1).



Trésorerie, Muntzenheim, Atelier Zundel-Cristea, Grégoire Zundel et Irina Cristea arch. © DR

7. Quelle valeur du point appliquer ?

Les Commissions paritaires régionales (CPR) sont notamment compétentes pour négocier les valeurs du point (article XV-3-1 de la CCN). La procédure de négociation est décrite à l'article XV-3-4-1.

Les représentants régionaux des organisations syndicales représentatives au plan national déterminent annuellement au sein des CPR une valeur du point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante.

En cas de non-accord la CPR se réunit une seconde fois dans le délai d'un mois. Si le désaccord persiste, la Commission paritaire nationale de la négociation collective est alors compétente pour fixer la valeur du point applicable. Il en est de même si aucune négociation régionale n'a eu lieu dans le délai d'un an.

Dans la mesure où l'ordre des architectes ne participe pas à la négociation des accords de salaires, les informations communiquées sur le site Internet du CNOA résultent du recoupement a posteriori de celles trouvées sur les sites des organisations syndicales et sur celui des journaux officiels.

Nous vous recommandons donc de consulter régulièrement l'ensemble des sites précités afin de vous faire une idée précise.

La totalité des régions disposent aujourd'hui pour 2005 d'une valeur du point négociée. Toutefois à ce jour, aucun accord n'a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

- La valeur du point en vigueur multipliée par le coefficient hiérarchique permet d'obtenir le **saire mensuel minimal brut pour une durée de 35 heures**. (Article VII-2-1 et VII-2-2. S'il est impossible rémunérer un salarié en dessous, en revanche les rémunérations supérieures ne sont pas interdites.

La période transitoire mise en place par les partenaires sociaux et au cours de laquelle ils avaient fixé une évaluation des salaires minima liée à une proratisation dégressive s'achève en fin d'année.

Donc au 1^{er} janvier 2006 il n'y aura plus qu'une seule valeur indiquée sur les accords de salaires.

- Faut-il appliquer rétroactivement la valeur du point ?
Là encore, le CNOA a une interprétation différente de celle de certains des partenaires sociaux.

S'il est vrai que la CCN mentionne que les CPR négocient une valeur du point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante, il n'y a pas pour autant et pour notre part application rétroactive automatique une fois publié l'arrêté d'extension. Pour mémoire, deux CPR ont prévu dans leurs accords de salaires 2005 une date d'application différente de celle du 1^{er} janvier. Il s'agit de l'Aquitaine et de Midi Pyrénées (application au 1^{er} avril)

Une jurisprudence certes ancienne confirme le caractère non rétroactif des accords (Cass. soc. 13 déc. 1973, n° 71-40.753, Arcega c/Carrera), tout comme d'ailleurs un avis rendu en début d'année par une CPR dans le cadre du règlement d'un litige individuel.

La Cour de cassation indiquait clairement dans la décision du 13 décembre précitée : *"Mais, attendu, d'une part, que le jugement a constaté que, n'étant pas établi que l'employeur fut affilié à l'un des syndicats signataires de la convention collective du 4 avril 1968, peu importait que la salariée le fût, il ne se trouvait pas assujéti à ses dispositions avant son extension; Que d'autre part, sans avoir à se référer à la date dont ses signataires étaient originellement convenus pour son entrée en vigueur, le conseil des prud'hommes a estimé exactement qu'elle ne pouvait être applicable à dame Carrera avant que celle-ci n'en ait eu connaissance par la publication consécutive à son extension."*

Toutefois, ainsi qu'il est indiqué sur www.architectes.org, il n'est aucunement interdit à un employeur d'appliquer volontairement une valeur de point non encore étendue; ni même de faire bénéficier ses salariés d'un réajustement rétroactif.



Ecomusée du Pays de la Cerise, Fougerolles, Bernard Quirot et Olivier Vichard arch. © Luc Boegly

8. Congés exceptionnels et journée de solidarité

La convention collective a prévu dans son article VIII-4 un certain nombre de jours de congés exceptionnels qui sont accordés aux salariés sur justificatifs. Ces jours sont rémunérés et ne s'imputent pas sur les congés annuels.

Les 3 jours accordés en cas de naissance font fréquemment, en l'absence de précision, l'objet de la question suivante : une mère de famille peut-elle en bénéficier ?

La réponse est négative comme le stipule L. 226-1 du code du travail. **Il n'y**

a en effet pas de cumul possible en cas d'arrêt maternité. Ce congé ne bénéficie donc qu'au père.

Quant à la journée de solidarité on rappellera simplement qu'elle concerne tous les salariés ; qu'elle n'est pas rémunérée et ne donne pas lieu à repos compensateur ni ne s'impute sur le contingent d'heures supplémentaires.

En l'absence d'accord de branche, il appartient à chaque entreprise de déterminer par la négociation le jour retenu. A défaut le lundi de Pentecôte doit être légalement travaillé.

9. Quel régime de prévoyance ?

9.1. Obligation d'adhésion

Le chapitre x de la CCN (prévoyance-maladie-accidents-maternité) de la convention collective nationale est assez succinct. Il renvoie en effet à un accord collectif de branche complémentaire.

Le nouvel accord de prévoyance du 24 juillet 2003 complété par l'avenant du 18 février 2004 a été étendu par arrêté du 4 juin 2004 (JO du 15 juin). Il s'applique également aux maîtres d'œuvre en bâtiment (arrêté portant élargissement en date du 8 décembre 2004 publié au Journal officiel du 26 décembre).

Son article 6 prévoit l'obligation pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN d'adhérer aux organismes mentionnés à l'article 5 en l'occurrence : URRPIMMEC ou CRI Prévoyance et OCIRP.

L'URRIMMEC et le CRI prévoyance assurent les risques invalidité absolue et définitive ainsi que les risques incapacité, maternité, invalidité. L'OCIRP quant à lui a en charge la rente éducation et la rente temporaire du conjoint en cas de décès ou d'invalidité absolue d'un salarié.

Comme dans le précédent accord une répartition géographique est opérée entre les deux organismes gérant les risques invalidité et incapacité.

CRI Prévoyance (50, route de la Reine B.P. 85 92105 Boulogne Billancourt) est compétent pour les entreprises dont le siège social se situe dans la région Ile-de-France et dans les départements de l'Aube, de l'Eure et Loir, de la Marne et de l'Yonne.

L'URRIMMEC (15, avenue du centre Guyancourt 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines prend en charge les entreprises situées dans les autres départements de province.

Il faut enfin noter que le cinquième alinéa de l'article 5 de l'accord de prévoyance envisage la possibilité de délégation conventionnelle par les organismes désignés dans l'accord des risques au profit d'organismes de même type que ceux qui ont été désignés et à la condition qu'ils soient déjà présents dans la profession.

Le montant des cotisations, qui est également impératif, est fixé quant à lui à l'article 4 de l'accord.

Pour en savoir plus

- Le texte de l'accord de prévoyance est consultable sur www.architectes.org avec une comparaison des deux textes, rubrique information et documents/la convention collective/accord de prévoyance du 24 juillet 2003.
- www.groupepomalakoff.com (pour l'URRIMMEC)
- www.ionis.fr (pour CRI prévoyance)
- www.ocirp.fr (pour l'OCIRP)

9.2. Quelles sont les garanties couvertes ?

Celles-ci sont définies à l'article 3 de l'accord : invalidité absolue et définitive (3.1) ; incapacité, indemnisation en cas de maternité, invalidité (3.2) ; rente éducation, rente temporaire du conjoint (3.3)

Pour chaque risque couvert nous vous conseillons de consulter chacun des points précités de l'accord qui distinguent de manière précise, notamment en cas d'invalidité absolue ou de décès les versements de capital ou de rente en fonction de la situation professionnelle du salarié (non-cadre ou cadre) de sa situation familiale (célibataire, concubin, cocontractant d'un PACS, non divorcé ni séparé de corps) ou du lien de parenté avec ses ayants droit.

« Les garanties sont calculées sur la base d'un traitement de référence défini au second alinéa de l'article 3 de l'accord et correspondant au salaire brut servant de base calcul des cotisations de sécurité sociale au cours des 12 derniers mois d'activité (ou reconstitué sur cette période lorsque le salarié a 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 est limité à 4 fois le plafond annule de la sécurité sociale (tranche A + tranche B des salaires). » (Article 3 second alinéa)

9.3. Les cas d'arrêt maladie autres que professionnelles

- Le texte de l'accord de prévoyance doit être quelque peu explicite. Le deuxième alinéa de l'article 3.2.1 dispose que l'indemnisation au titre de l'incapacité intervient à partir du 4e jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. Conformément au texte il y a donc bien une franchise de trois jours.

Cependant, le second alinéa de l'article 3.2 indique que les prestations versées par l'institution ajoutée 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.

On en déduit que les trois premiers jours de franchise demeurent à la charge de l'employeur.

- Comment remplir dans ce cas le formulaire Cerfa n° 11135* 02
Il faut donc déclarer sur le formulaire la totalité de la durée de l'arrêt maladie, mais dans la rubrique de demande la subrogation, il ne faut faire courir la demande qu'à compter du 4e jour (où intervient l'indemnisation).

Il semble en effet logique que l'employeur qui est obligatoirement chargé par l'accord de percevoir les indemnités de l'organisme de prévoyance et de les verser au salarié, fasse de même avec les indemnités de la sécurité sociale en demandant la subrogation.

10. Quel accord de formation ?

En application du chapitre VI –Formation promotion– de la CCN les partenaires sociaux ont signé le 20 janvier dernier un accord relatif à la formation professionnelle.

Consultable notamment sur www.architectes.org, il a fait l'objet d'une extension par arrêté du 28 juin 2005. L'accord est obligatoire et il n'est pas possible d'y déroger sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

En voici les deux axes principaux.

10.1 Objectifs prioritaires

Parmi les objectifs prioritaires que se donnent les signataires figure l'intégration des publics jeunes et des demandeurs d'emplois et ce, grâce au nouveau contrat de professionnalisation qui se substitue aux anciens contrats de qualification, d'adaptation, et d'orientation.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ou aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Faisant l'objet d'un accord écrit et conclus pour une durée de 6 à 12 mois – éventuellement portée à 24 mois – ils devraient permettre aux salariés en bénéficiant, de percevoir au minimum 85% du salaire minima conventionnel du titre, diplôme, certificat de qualification professionnel préparé. La rémunération ne saurait être inférieure au SMIC.

Pendant la formation, le bénéficiaire fera l'objet d'un suivi mené conjointement avec le tuteur et l'employeur.

En contrepartie les entreprises devraient bénéficier, pour les contrats signés au profit de salariés de moins de 26 ans et des chômeurs de plus de 45 ans, d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC.

Par ailleurs, les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation devraient être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA-PL) suivant un forfait de 25 euros de l'heure dont 10 pour le salaire.

Les formations certifiantes ou classifiantes dont l'accord fixe une liste prioritaire sont effectuées pendant le temps de travail. Toutefois les entreprises de moins de 8 salariés bénéficient d'un crédit de 50 heures hors temps de travail accompagné d'une allocation de formation.

10.2 Droit individuel à la formation (DIF)

Les salariés sous CDI et justifiant d'un ancienneté d'un an dans l'entreprise (pour les CDI le délai est de 4 mois) bénéficient depuis le 7 mai 2005 de 20 heures de formation par an. Les formations donnent lieu à un accord écrit

entre le salarié et l'employeur qui peut donc refuser. Il dispose de deux mois pour donner sa réponse, mais le défaut de réponse dans le délai équivaut à l'acceptation de l'action de formation.

L'employeur doit informer annuellement le salarié des droits acquis.

La loi a renvoyé à la négociation collective la définition des actions prioritaires de formation et les modalités de mise en œuvre du DIF.

L'accord du 20 janvier est donc venu apporter certaines précisions. Ainsi ces actions de formation doivent avoir pour but tout d'abord d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités et également de le faire bénéficier d'actions de formations développant son employabilité.

Par ailleurs et toujours selon les termes de l'accord le DIF peut être utilisé :
- en dehors du temps de travail si le départ en formation et le choix de cette dernière est de la seule initiative du salarié (mais la demande est déposée à l'OPCA par l'employeur) ;

- soit pendant le temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action ont été négociés entre le salarié et l'employeur et finalisés 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).

Les heures de formations effectuées pendant le temps de travail donneront lieu au maintien de la rémunération. Celles réalisées en dehors du temps de travail donneront lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation hors charges sociales égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dispositions de l'accord concernant les modalités de prise en charge des dépenses n'ayant pas été étendues, il y a lieu de contacter pour de plus amples précisions l'OPCA - PL.

► Pour en savoir plus

OPCA-PL

Tél. 01 46 39 38 37 - www.opcapl.com

Email: opcapl@opcapl.com

Bernard DELMAS

Service juridique du CNOA



Maison à Grachaux, Bernard Quirot et Olivier Vichard arch. © Luc Boegly