Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2332

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Rhône-Alpes Accord du 3 février 2026 relatif aux salaires et à la valeur du point

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635365

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635365

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 08:27

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article II.1
- Article II.2
- Article II.2.1
- Article II.2.2
- Article II.3
- Article II.4
- Article II.5, II.5.1
- Article II.5.2
- Article II.5.3
- Article II.6
- Article II.7
- Article II.8
- Article II.1
- Article II.2
- Article II.2.1
- Article II.2.2
- Article II.3
- Article II.4
- Article II.5, II.5.1
- Article II.5.2
- Article II.5.3
- Article II.6
- Article II.7
- Article II.8
- Article VIII.1
- Article VIII.2, VIII.2.1
- Article VIII.2.2
- Article VIII.2.3
- Article VIII.2.4
- Article VIII.3
- Article VIII.4
- Article IX.1
- Article IX.1
- Article IX.2, IX.2.1
- Article IX.2.2
- Article IX.2, IX.2.1
- Article IX.2.2
- Article IX.3, IX.3.1
- Article IX.3.2
- Article IX.4

Article IX.4.1
Article IX.4.1.1
Article IX.4.1.2
Article IX.4.2
Article IX.5
Article
Article VII.1
Article VII.2, VII.2.1
Article VII.2.2
Article VII.2.2.1
Article VII.2.2.2
Article VII.2.3
Article VII.2.4
Article VII.2.4.1
Article VII.2.4.2
Article VII.2.4.3
Article VII.2.4.4
Article VII.2.4.5
Article VII.2.4
Article VII.2.4.1
Article VII.2.4.2
Article VII.2.4.3
Article VII.2.4.4
Article VII.2.4.5
Article VII.2.5
Article VII.2.6
Article VII.2.7
Article VII.2.8
Article VII.3
Article VII.3.1
Article VII.3.1.1
Article VII.3.1.2
Article VII.3.1.3
Article VII.3.1.4
Article VII.3.2
Article VII.3.3, VII.3.3.1
Article VII.3.3.2
Article VII.3.3.3
Article VII.3.3.4
Article VII.3.3.5
Article VII.3.3.5
Article VII.3.3.6
Article VII.3.3.7
Article VII.3.4

Article VII.3.4.1
Article VII.3.4.2
Article VII.4
Article VI.1
Article VI.2
Article VI.2
Article VI.3
Article VI.4
Article VI.4
Article VI.5
Article VI.6
Article IV.1, IV.1.1
Article IV.1.2
Article IV.2
Article IV.2.1
Article IV.2.2
Article IV.2.3
Article IV.3
Article XII.1
Article XII.2
Article XVI, XVI.1
Article XVI.2
Article XVI.3
Article XVI.4
Article XVI.5
Article XIV.1
Article XIV.1.1
Article XIV.1.2
Article XIV.2, XIV.2.1
Article XIV.2.2
Article
Article XIII.1
Article XIII.2
Article XIII.3
Article XIII.4
Article XIII.5
Article I.1
Article I.1
Article I.2
Article I.2
Article I.3
Article I.4, I.4.1
Article I.4, I.4.1
Article I.4.2

Article I.4.3
Article IV.1, IV.1.1
Article IV.1.2
Article IV.2
Article IV.2.1
Article IV.2.2
Article IV.2.3
Article IV.3
Article V.1
Article V.1.1
Article V.1.1
Article V.1.2
Article V.1.2
Article V.1.2
Article V.1.3
Article V.1.3
Article V.1.4
Article V.1.4
Article V.1.5
Article V.1.5
Article V.1.6
Article V.1.6
Article V.1.7
Article V.1.7
Article V.1.8
Article V.1.8
Article V.1.9
Article V.1.9
Article V.1.10
Article V.1.10
Article V.1.11, V.1.11.1
Article V.1.11.2
Article V.1.11.3
Article V.1.12
Article V.1.12
Article V.1
Article V.1.1
Article V.1.1
Article V.1.2
Article V.1.2
Article V.1.2
Article V.1.3
Article V.1.3
Article V.1.4

Article V.1.4
Article V.1.5
Article V.1.5
Article V.1.6
Article V.1.6
Article V.1.7
Article V.1.7
Article V.1.8
Article V.1.8
Article V.1.9
Article V.1.9
Article V.1.10
Article V.1.10
Article V.1.11, V.1.11.1
Article V.1.11.2
Article V.1.11.3
Article V.1.12
Article V.1.12
Article V.2, V.2.1
Article V.2.2
Article V.2.2
Article V.2.2
Article III.1
Article III.2, III.2.1
Article III.2.2
Article III.2.2
Article III.3
Article III.4
Article III.5
Article I.1
Article I.1
Article I.2
Article I.2
Article I.3
Article I.4, I.4.1
Article I.4, I.4.1
Article I.4.2
Article I.4.3
Article XI.1
Article XI.1
Article XI.2
Article
Article XV.1, XV.1.1
Article XV.1, XV.1.1

Article XV.1, XV.1.1
Article XV.1.2
Article XV.1.2
Article XV.1.2
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3.2, XV.1.3.2.1
Article XV.1.3.2.2
Article XV.1.3.2.3
Article XV.1.4
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3.2, XV.1.3.2.1
Article XV.1.3.2.2
Article XV.1.3.2.3
Article XV.1.4
Article XV.1, XV.1.1
Article XV.1, XV.1.1
Article XV.1, XV.1.1
Article XV.1.2
Article XV.1.2
Article XV.1.2
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3.2, XV.1.3.2.1
Article XV.1.3.2.2
Article XV.1.3.2.3
Article XV.1.4
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3, XV.1.3.1
Article XV.1.3.2, XV.1.3.2.1
Article XV.1.3.2.2
Article XV.1.3.2.3
Article XV.1.4
Article XV.2, XV.2.1
Article XV.2, XV.2.1
Article XV.2.2
Article XV.2, XV.2.1
Article XV.2, XV.2.1
Article XV.2.2
Article XV.3, XV.3.1
Article XV.3.2
Article XV.3.3
Article XV.3.3.1

Article XV.3.3.2
Article XV.3.3.3
Article XV.4, XV.4.1
Article XV.4.2
Article XV.5, XV.5.1
Article XV.5, XV.5.1
Article XV.5.2, XV.5.2.1
Article XV.5.2.2
Article XV.5.2.3
Article XV.5.2.3
Article XV.5, XV.5.1
Article XV.5, XV.5.1
Article XV.5.2, XV.5.2.1
Article XV.5.2.2
Article XV.5.2.3
Article XV.5.2.3
Article XV.6
Article XV.7, XV.7.1
Article XV.7.2, XV.7.2.1
Article XV.7.2.2
Article XV.7.2.3, XV.7.2.3.1
Article XV.7.2.3, XV.7.2.3.1
Article XV.7.2.3.2
Article XV.7.2.3.2
Article XV.7.2.3.3
Article XV.7.2.3.3
Article XV.7.3
Article XV.7.3
Article XV.8, XV.8.1
Article XV.8.2
Article XV.8.3
Article XV.8.4
Article
Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Adhésion par lettre du 19 janvier 2007 de la CFTC BATIMAT-TP à la convention collective des entreprises d'architecture
Article

Avenant : Champagne-Ardenne Avenant du 18 octobre 2018 à l'accord du 4 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018

Article 1er

Article 2

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. II.1

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 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.

ART. II.2

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.

ART. II.2.1

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 membres du comité social et économique.

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 pouvant être fermé à clé.

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

Dans les entreprises où le personnel est réparti sur plusieurs lieux de travail, lorsque l'employeur n'assure pas la possibilité d'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, la section syndicale peut adresser ses communications aux salariés par voie postale. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2142-3 et L. 2142-4 du code du travail, lesquelles prévoient les modalités de diffusion des informations syndicales par voie d'affichage et diffusion de publications et tracts au sein de l'entreprise.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. II.2.2

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.

ART. II.3 Les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 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.

ART. II.4 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 au moins 11 salariés dans les conditions précitées, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant 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 : les partenaires sociaux de la branche décident d'attribuer 5 heures par mois à ce délégué syndical ;
– à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

(1) L'article II-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail en ce que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi ne fait pas dépendre la désignation des délégués syndicaux de la représentativité nationale, mais de la représentativité dans l'entreprise, c'est-à-dire en fonction des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. II.5, II.5.1 Les attributions des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

ART. II.5.2 Les conditions d'élection des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

ART. II.5.3 Les membres du comité social et économique bénéficient d'heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, définies suivant les dispositions du code du travail.

Un local est mis à la disposition des membres du comité social et économique pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Lorsque ce local ne peut être affecté en permanence, il est mis à disposition un lieu de rangement et de rencontre permettant de respecter le principe de confidentialité des débats.

Les membres du comité social et économique 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 membres du comité social et économique 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.

ART. II.6

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :
– participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan territorial au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
– participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales.

ART. II.7

Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du 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.

ART. II.8

Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants du personnel et les salariés à qui s'appliquent la présente CCN, mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente CCN, sont des salariés protégés au sens du code du travail.

En outre, le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux, désignatifs ou électifs ou à l'expiration des délais légaux de protection après terme du mandat, ne peut intervenir qu'après avis de la CPPNI, saisie concomitamment à l'Inspection du travail. La CPPNI se prononce dans le mois suivant la réception de la saisine. La CPPNI, si nécessaire, peut inviter les parties à exposer séparément leur position par tout moyen technique approprié.

ART. II.1

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 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.

ART. II.2

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.

ART. II.2.1

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 membres du comité social et économique.

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 pouvant être fermé à clé.

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

Dans les entreprises où le personnel est réparti sur plusieurs lieux de travail, lorsque l'employeur n'assure pas la possibilité d'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, la section syndicale peut adresser ses communications aux salariés par voie postale. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2142-3 et L. 2142-4 du code du travail, lesquelles prévoient les modalités de diffusion des informations syndicales par voie d'affichage et diffusion de publications et tracts au sein de l'entreprise.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. II.2.2

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.

ART. II.3

Les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 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.

ART. II.4

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 au moins 11 salariés dans les conditions précitées, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant 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 : les partenaires sociaux de la branche décident d'attribuer 5 heures par mois à ce délégué syndical ;
– à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

(1) L'article II-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail en ce que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi ne fait pas dépendre la désignation des délégués syndicaux de la représentativité nationale, mais de la représentativité dans l'entreprise, c'est-à-dire en fonction des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. II.5, II.5.1 Les attributions des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

ART. II.5.2 Les conditions d'élection des membres du comité social et économique sont définies suivant les dispositions du code du travail.

ART. II.5.3 Les membres du comité social et économique bénéficient d'heures de délégation pour l'exercice de leurs fonctions, définies suivant les dispositions du code du travail.

Un local est mis à la disposition des membres du comité social et économique pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Lorsque ce local ne peut être affecté en permanence, il est mis à disposition un lieu de rangement et de rencontre permettant de respecter le principe de confidentialité des débats.

Les membres du comité social et économique 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 membres du comité social et économique 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.

ART. II.6 Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :
– participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan territorial au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
– participation aux congrès, assemblées statutaires et représentation du fait d'un mandat syndical : autorisation d'absence à concurrence de 10 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 15 jours à l'avance par leurs organisations syndicales.

ART. II.7 Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du 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.

ART. II.8 Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants du personnel et les salariés à qui s'appliquent la présente CCN, mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente CCN, sont des salariés protégés au sens du code du travail.

En outre, le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux, désignatifs ou électifs ou à l'expiration des délais légaux de protection après terme du mandat, ne peut intervenir qu'après avis de la CPPNI, saisie concomitamment à l'Inspection du travail. La CPPNI se prononce dans le mois suivant la réception de la saisine. La CPPNI, si nécessaire, peut inviter les parties à exposer séparément leur position par tout moyen technique approprié.

ART. VIII.1 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.

Lorsqu'exceptionnellement un jour férié ne sera pas chômé, en dehors du 1er mai, il ouvrira droit, en plus du salaire, à une indemnité égale à 100 % du salaire horaire contractuel en fonction du nombre d'heures travaillées, cette indemnité intégrant le paiement des majorations pour heure supplémentaire.

ART. VIII.2.1

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 2,08 jours ouvrés par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours ouvrés 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 20 jours ouvrés.

ART. VIII.2.2

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 (articles L. 3141-17 et suivants du code du travail).

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.

En résumé : si un salarié n'a pu prendre, du fait de l'employeur, ses 4 semaines du congé principal sur la période allant du 1er mai au 31 octobre, alors il a droit :
– à 2 jours ouvrés, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
– à 1 jour ouvré, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est compris entre 3 et 4 jours ouvrés ;
– à 0 jour ouvré, si le nombre de jours de congés non pris durant cette période est inférieur à 2 jours ouvrés.

(Une période de congé comprenant au moins 10 jours ouvrés consécutifs doit, en tout état de cause, sauf accord particulier, être attribuée entre le 1er mai et le 31 octobre).

ART. VIII.2.3

Les jours d'absence pour maladie et accident, comme toute absence légalement assimilée, sont considérés comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Le salarié conserve le bénéfice des congés payés, qu'il pourra faire valoir d'un commun accord l'année de sa reprise d'activité.

Les maladies et les accidents professionnels ouvrent droit aux congés payés dans les conditions légales.

Le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un congé non rémunéré, ne pouvant excéder celui auquel il aurait eu droit s'il avait normalement travaillé.

ART. VIII.2.4

Conformément aux dispositions du code du travail, l'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Sauf accord des parties, la période légale pendant laquelle les congés payés sont alloués est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année. L'employeur arrêtera définitivement les dates des congés annuels, y compris dans le cas de fractionnement, après consultation du personnel ou des représentants du personnel. Les dates de congés devront être portées à la connaissance des salariés le 1er mars au plus tard.

Les salariés qui, du fait de la durée de leur présence dans l'entreprise inférieure à la période de référence précitée, n'ont pas acquis le droit au congé total, auront droit à 2,08 jours ouvrés de congé 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 aide financière par France Travail sous certaines conditions légales et réglementaires pourra être envisagée ;
– une prise d'un congé sans-solde, sous réserve de l'accord du salarié et de l'employeur ;
– une prise par anticipation des congés payés, sous réserve de l'accord du salarié et de l'employeur.

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 un préavis d'un mois de date à date.

ART. VIII.3

En complément des congés non rémunérés visés par le code du travail (à partir des articles L. 3142-6 et suivants), les salariés qui en feront la demande, avec un préavis d'un mois, pourront bénéficier d'un congé sans rémunération pour motif personnel, de 5 jours ouvrés consécutifs ou non par an.

> **NOTA**
> (1) Ces congés sont les suivants : congé pour bilan de compétence, présence parentale, congé parental 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.

ART. VIII.4

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justificatif ou attestation, 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 ouvrés.
2. Mariage *(1)* de l'intéressé = 5 jours ouvrés.
3. Mariage *(1)* d'un enfant = 2 jours ouvrés.
4. Journée défense et citoyenneté = 1 jour ouvré.
5. Décès du conjoint *(2)* = 5 jours ouvrés.
6. Décès d'un enfant = 10 jours ouvrés :
– 12 jours ouvrés si l'enfant a moins de 25 ans ;
– 12 jours ouvrés si l'enfant était lui-même parent ;
– 12 jours ouvrés pour le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
7. Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrés.
8. Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, beaux-parents, grands-parents et petits enfants = 3 jours ouvrés.
9. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant = 5 jours ouvrés.

Les congés définis en 2, 3 et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 13 jours ouvrés.

Le solde des congés liés à l'ancienneté acquis antérieurement à la date de mise en application de la convention collective de 2003 reste acquis au salarié concerné.

(1) Pacs ou concubinage notoire.

(2) Marié, pacsé ou concubin notoire.

(a) L'article VIII-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail, qui prévoient, d'une part, un congé de 12 jours pour le décès d'un enfant et de 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, et d'autre part, un congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. IX.1

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

1. Remboursement des frais engagés par le salarié

Les déplacements professionnels 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 automobiles font l'objet de remboursements selon les modalités 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 deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif et ne peut, à ce titre, conduire à une quelconque perte de salaire.

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne lieu à aucune compensation.

Le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, qui dépasse le temps de trajet habituel du salarié et qui se situe en dehors des horaires de travail rémunérés, ne constitue pas un temps de travail effectif, mais doit être compensé pécuniairement ou en temps de repos.

ART. IX.1

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

1. Remboursement des frais engagés par le salarié

Les déplacements professionnels 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 automobiles font l'objet de remboursements selon les modalités 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 deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif et ne peut, à ce titre, conduire à une quelconque perte de salaire.

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne lieu à aucune compensation.

Le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, qui dépasse le temps de trajet habituel du salarié et qui se situe en dehors des horaires de travail rémunérés, ne constitue pas un temps de travail effectif, mais doit être compensé pécuniairement ou en temps de repos.

ART. IX.2, IX.2.1

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.

ART. IX.2.2

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 calendaires consécutifs, le salarié bénéficiera indépendamment des conditions définies ci-dessous :
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 du salarié sur le lieu du déplacement justifiant la présence d'un proche parent, d'un remboursement des frais de voyage aller-retour de ce dernier ;
c) en cas de décès du salarié sur son lieu de déplacement, les frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur ;
d) remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII.4 de la présente convention.

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

ART. IX.2, IX.2.1

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.

ART. IX.2.2

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 calendaires consécutifs, le salarié bénéficiera indépendamment des conditions définies ci-dessous :
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 du salarié sur le lieu du déplacement justifiant la présence d'un proche parent, d'un remboursement des frais de voyage aller-retour de ce dernier ;
c) en cas de décès du salarié sur son lieu de déplacement, les frais de rapatriement du corps jusqu'au domicile sont entièrement à la charge de l'employeur ;
d) remboursement des frais de voyage aller-retour dans le cas où le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel prévu à l'article VIII.4 de la présente convention.

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

ART. IX.3, IX.3.1

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.

ART. IX.3.2

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

En cas de désaccord du salarié pour un déplacement de son lieu de travail initial entraînant son changement de résidence, le contrat est rompu et la rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur, le salarié bénéficiant alors de l'ensemble des conditions prévues en cas de licenciement individuel, y compris le délai de congé ou préavis.

ART. IX.4

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.

ART. IX.4.1

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 d'indemnité kilométrique de l'Urssaf ou de la DGFIP.

ART. IX.4.1.1

Pour le véhicule dont l'utilisation est assujettie à l'obligation d'assurance, le salarié justifie auprès de l'employeur l'existence d'un contrat correspondant et le paiement de ses primes. S'il ne possède pas d'assurance pour l'utilisation permanente du véhicule dans l'exercice de sa profession, il devra contracter les assurances complémentaires nécessaires, y compris celles du conducteur et des personnes transportées. Le surcoût induit par ce complément d'assurance est pris en charge par l'employeur pour la période de l'usage professionnel.

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.

ART. IX.4.1.2

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 motorisés, l'indemnité sera calculée par référence au dernier barème annuel publié par l'Urssaf ou la DGFIP.

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 un délai d'un mois à compter de la parution dudit barème.

ART. IX.4.2

Dans le cas où l'employeur met un véhicule à disposition des salariés de son entreprise pour les besoins du service :
– le véhicule doit être en parfait état de fonctionnement et couvert par une assurance appropriée ;
– le salarié doit signaler toute anomalie de fonctionnement du véhicule à l'employeur ;
– sauf accord exprès et écrit de l'employeur, annexé au contrat de travail du salarié, le véhicule est exclusivement utilisé pour les besoins du service ;
– le salarié utilisant un véhicule appartenant ou mis à sa disposition par l'employeur est remboursé de tous les frais afférents au fonctionnement courant du véhicule, sur justificatifs. En cas de dépense de réparation exceptionnelle, l'employeur réglera cette dépense directement au prestataire.

ART. IX.5

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 DROM, 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 DROM (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 DROM, le contrat de travail sera spécifique.

ART.

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

Les partenaires sociaux admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail et d'un mode d'organisation internet permettant aux entreprises :
– de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes ;
– d'améliorer les conditions de travail des salariés, notamment dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En raison de la diversité des entreprises, notamment en termes d'activité, 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.

ART. VII.1

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article I.2 de la présente convention collective à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

ART. VII.2, VII.2.1

La durée légale du travail

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail.

La durée du travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART. VII.2.2

Les temps de pause font partie du temps de travail effectif, sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés, voire assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise.

Le temps de travail effectif ne peut cependant pas être apprécié de la même façon selon que le salarié est soumis à un horaire collectif ou pas. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article VII-2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail, selon lesquelles les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, sans distinction selon que le salarié est ou non soumis à un horaire collectif.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. VII.2.2.1

Il s'agit :
– du salarié 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 ;
– du salarié cadre intégré à l'horaire collectif et dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif, sans s'identifier exactement et en permanence avec celui-ci.

ART. VII.2.2.2

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.

ART. VII.2.3

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

Le temps de déplacement est régi par les articles IX.1 à IX.3.

ART. VII.2.4

Dans les entreprises de la branche sont prévues plusieurs dispositions suivant les cas de figures détaillés ci-après :
– heures supplémentaires prévues au contrat (art. VII.2.4.1 de la présente convention) ;
– heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat (dans la limite du contingent légal) ;
– heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat et au-delà de la limite du contingent légal (art. VII.2.4.5 de la présente convention) ;
– les heures liées aux périodes de suractivité ou à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine font l'objet de mesures compensatoires spécifiques définies aux articles concernés.

ART. VII.2.4.1

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, selon l'aménagement du temps de travail retenu.

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord. Si elles ne sont pas prévues dans le contrat de travail, les heures supplémentaires sont, par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel. Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définies ci-après à l'article VII.3.2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci.

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article D. 3171-11 du code du travail relatif aux repos compensateurs.

ART. VII.2.4.2

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qui est fixé à 80 % du contingent légal.

ART. VII.2.4.3

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36e heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail *ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels* (1).

(1) Les termes « ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels » sont exclus de l'extension, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3123-9 du code du travail, les salariés à temps partiel ne pouvant pas effectuer d'heures supplémentaires, mais seulement des heures complémentaires.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. VII.2.4.4

a) Majoration

Il s'agit d'une majoration de salaire dont le taux horaire est calculé comme suit :

Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni.

Divisés par :

L'horaire légal de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

b) Taux de majoration

Le taux de majoration des heures supplémentaires est calculé de manière hebdomadaire et de la façon suivante :
– 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;
– 50 % au-delà de la 43e heure.

ART. VII.2.4.5

a) Définition

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel défini à l'article VII.2.4.2, ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée, à un repos compensateur obligatoire défini ci-après :

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit :
– pour les entreprises de moins de 11 salariés :
à un repos compensateur obligatoire de 50 % ;
– pour les entreprises de 11 salariés et au-delà, après avis du CSE :
à un repos compensateur obligatoire de 100 %.

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. Il doit être pris 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.

ART. VII.2.4

Dans les entreprises de la branche sont prévues plusieurs dispositions suivant les cas de figures détaillés ci-après :
– heures supplémentaires prévues au contrat (art. VII.2.4.1 de la présente convention) ;
– heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat (dans la limite du contingent légal) ;
– heures supplémentaires au-delà de celles prévues au contrat et au-delà de la limite du contingent légal (art. VII.2.4.5 de la présente convention) ;
– les heures liées aux périodes de suractivité ou à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine font l'objet de mesures compensatoires spécifiques définies aux articles concernés.

ART. VII.2.4.1

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, selon l'aménagement du temps de travail retenu.

Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord. Si elles ne sont pas prévues dans le contrat de travail, les heures supplémentaires sont, par nature, limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel et inhabituel. Elles ont un traitement distinct de celles effectuées en période de suractivité (définies ci-après à l'article VII.3.2) et ne sont pas cumulables avec celles-ci.

Le paiement de la totalité des heures supplémentaires ou d'une partie des heures supplémentaires et de leur majoration peut être remplacé par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Ces repos seront pris dans les conditions prévues à l'article D. 3171-11 du code du travail relatif aux repos compensateurs.

ART. VII.2.4.2

Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qui est fixé à 80 % du contingent légal.

ART. VII.2.4.3

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36e heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail *ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels* (1).

(1) Les termes « ou de la quotité définie légalement s'agissant des temps partiels » sont exclus de l'extension, en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3123-9 du code du travail, les salariés à temps partiel ne pouvant pas effectuer d'heures supplémentaires, mais seulement des heures complémentaires.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. VII.2.4.4

a) Majoration

Il s'agit d'une majoration de salaire dont le taux horaire est calculé comme suit :

Le salaire et les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni.

Divisés par :

L'horaire légal de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Les heures supplémentaires comportant ces majorations doivent figurer distinctement sur le bulletin de salaire.

b) Taux de majoration

Le taux de majoration des heures supplémentaires est calculé de manière hebdomadaire et de la façon suivante :
– 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;
– 50 % au-delà de la 43e heure.

ART. VII.2.4.5

a) Définition

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel défini à l'article VII.2.4.2, ouvrent droit en plus de leur rémunération majorée, à un repos compensateur obligatoire défini ci-après :

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit :
– pour les entreprises de moins de 11 salariés :
à un repos compensateur obligatoire de 50 % ;
– pour les entreprises de 11 salariés et au-delà, après avis du CSE :
à un repos compensateur obligatoire de 100 %.

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. Il doit être pris 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.

ART. VII.2.5

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme défini à l'article VII.3.2.

ART. VII.2.6

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 relatif à la suractivité.

ART. VII.2.7

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, une salariée allaitant son enfant dispose, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail.

ART. VII.2.8

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.

ART. VII.3

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.

ART. VII.3.1

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.

ART. VII.3.1.1

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

ART. VII.3.1.2

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période de quatre semaines.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence de 4 semaines.

Ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos, dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur 4 semaines peut s'appliquer aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

ART. VII.3.1.3

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'aménagement du temps de travail de l'ensemble du personnel peut être organisé sur une période d'une année. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles.

Tout changement dans la répartition de la durée du travail est communiqué dans un délai d'au moins 7 jours aux salariés concernés, par tout moyen écrit permettant de justifier d'une date de transmission. Un accord d'entreprise peut modifier ce délai.

Pour les absences, arrivées et départs en cours de période de référence, les salariés concernés feront l'objet d'un décompte au prorata du temps passé.

La répartition du travail sur l'année s'applique aux salariés à temps partiel, leur seuil de déclenchement des heures complémentaires étant leur horaire contractuel. Les conditions d'exercice, de communication et de répartition du temps de travail et des heures complémentaires se font selon les règles légales et conventionnelles applicables généralement au temps partiel.

ART. VII.3.1.4

a) Après information et accord préalable de sa hiérarchie, le salarié pourra prendre ces jours moyennant le respect des délais suivants :
– une demi-journée ou une journée : 5 jours ouvrés de prévenance ;
– deux jours accolés ou non au week-end : 10 jours ouvrés de prévenance ;
– au-delà : 21 jours ouvrés.

b) Ces jours de repos seront pris après concertation 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 fixées ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; la direction ne pourra opposer plus de trois reports par an.

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

Horaire hebdomadaire	Nombre de jours de repos
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	17 jours
39 heures	23 jours

ART. VII.3.2

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.

Au cours d'une période de suractivité, le nombre d'heures de travail effectif ne pourra en aucun cas dépasser :
– 12 heures par jour ;
– 46 heures par semaine sur une période de 12 semaines maximum ;
– 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 ;
ou
– à la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

ART. VII.3.3, VII.3.3.1

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. Elle est appliquée par année.

ART. VII.3.3.2

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 lorsqu'à la fin de la période elles n'ont pas eu pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires, de 151,67 heures mensuelles ou de 1 607 heures annuelles.

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, aux membres du CSE et à défaut aux salariés.

Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans ce calendrier peuvent varier sont déterminées ci-après. Ce calendrier collectif ainsi que ses modifications éventuelles sont affichés et portés à la connaissance de l'Inspection du travail.

Cependant, l'horaire prévu pour une semaine donnée peut être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

ART. VII.3.3.3

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

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, le cas échéant, rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

ART. VII.3.3.4

a) Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale ne remet pas en cause le principe de modulation. À la fin de la période couverte par la modulation, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale moyenne sont des heures supplémentaires faisant l'objet d'une compensation prioritairement en temps de repos bonifié, ou d'une majoration pécuniaire conformément aux dispositions légales.

b) Heures non effectuées en dessous de l'horaire collectif

Si en raison des circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié.

ART. VII.3.3.5

En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter l'activité partielle. Celle-ci pourra être déclenchée 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, sous réserve d'acceptation de la demande d'activité partielle par l'administration compétente.

ART. VII.3.3.5

En cas de rupture de la charge de travail, la direction prendra toutes les mesures pour éviter l'activité partielle. Celle-ci pourra être déclenchée 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, sous réserve d'acceptation de la demande d'activité partielle par l'administration compétente.

ART. VII.3.3.6

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.

ART. VII.3.3.7

Les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de la suspension du contrat qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Une régularisation annuelle est effectuée pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées. Elle peut être effectuée sous forme de temps, sous réserve du respect des dispositions de l'article VII.3.3.4.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier de modulation, le complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur avec les bonifications correspondantes.

ART. VII.3.4

Pour ces salariés, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle :
– soit un forfait en heures, hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
– soit un forfait annuel en jours.

ART. VII.3.4.1

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de salariés qui n'est pas soumise à un horaire prédéterminé. Sont concernés les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 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 un forfait annuel de 1 607 heures maximum.

Le premier jour de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des 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-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires légales.

ART. VII.3.4.2

Champ d'application

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 sur 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 des articles L. 3121-10, L. 3121-27, L. 3121-34, L. 3121-18 et L. 3121-19 du code du travail ni aux dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires. 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 est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Le forfait-jours est mis en place pour chaque salarié par l'établissement d'une convention individuelle de forfait.

Nombre de jours annuels travaillés

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 213 jours par année civile (journée de solidarité incluse) ou toute période de 12 mois consécutifs.

Temps de repos

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.

Le repos quotidien minimum est de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise de jours 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.

Suivi de la charge de travail et décompte des jours travaillés

Le premier jour de chaque mois, les salariés devront remettre à la direction un relevé des jours travaillés au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra permettre à l'employeur de vérifier le respect des temps de repos et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Il pourra également être utilisé comme support dans le cadre de l'entretien annuel dédié aux salariés en forfait jour, selon les dispositions du code du travail.

Arrivée ou départ pendant la période de référence

Lorsqu'un salarié n'effectue pas une période référence complète en raison d'une arrivée ou d'un départ, le nombre de jours travaillés est calculé pro rata temporis.

Droit à la déconnexion

Les dispositions du code du travail et de l'accord de branche relatif au télétravail s'appliquent.

L'employeur s'assure que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés concernés leur sont définies et communiquées par tout moyen.

ART. VII.4

l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires est considéré comme un salarié à temps partiel.

En cas de dépassement de la durée contractuelle du temps de travail, les heures complémentaires doivent respecter les dispositions de l'article L. 3123-28 du code du travail. Dans tous les cas, un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée de temps de travail dépasser les 35 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

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. (1)

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat.

(ancien article VII.5)

(1) Le 4e alinéa de l'article VII-4 selon lequel les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité, et selon lequel cette interruption ne peut être inférieure à une heure, sont applicables sous réserve que la convention de branche soit complétée, en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise définissant les garanties prévues au 2e alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. VI.1

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés et les employeurs de la branche. Cette exigence, qui doit être partagée par tous, s'impose à l'ensemble des parties prenantes pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques et des réglementations.

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. 6321-2 du code du travail.

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :
a) la formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
b) la formation par alternance 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 acquise (savoirs informels) dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés.

ART. VI.2

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

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

ART. VI.2

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

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

ART. VI.3

Les entreprises de la branche versent aux organismes collecteurs les cotisations assises sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, les pourcentages applicables étant fixés soit par le législateur, soit par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture, dont le fonctionnement est précisé à l'article XV.2 de la convention collective nationale.

ART. VI.4

La CPNEFP (définie à l'article XV.2) porte les missions suivantes :
– analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
– favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
– proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
– favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaille en concertation avec les commissions territoriales paritaires et est l'interlocutrice directe, représentant les parties contractantes, auprès de l'opérateur de compétences 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.

ART. VI.4

La CPNEFP (définie à l'article XV.2) porte les missions suivantes :
– analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
– favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
– proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
– favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaille en concertation avec les commissions territoriales paritaires et est l'interlocutrice directe, représentant les parties contractantes, auprès de l'opérateur de compétences 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.

ART. VI.5

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants seront invités notamment à donner leur avis sur les PDC des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du PDC 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.

Les formations prioritaires seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'opérateur de compétences.

Le PDC s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires.

L'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications détaille les moyens et actions mis en place pour développer les compétences des salariés de la branche.

ART. VI.6

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 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. (1)

Les sommes remboursées à l'entreprise par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions de formation.

(ancien article VI. 7)

(1) L'alinéa 1er de l'article VI-6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-15 du code du travail, lesquelles frappent de nullité toute clause imposant le remboursement des frais au bénéficiaire du contrat de professionnalisation et de l'article L. 6211-1 du même code, lesquelles garantissent la gratuité du contrat d'apprentissage pour l'apprenti et son représentant légal.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. IV.1, IV.1.1

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

c) Personnes handicapées

Conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis, aucune diminution de salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement, le salarié pourra occuper un nouvel emploi sans achever son préavis sur justification du nouvel emploi et après négociation et accord de l'employeur.

ART. IV.1.2 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.

ART. IV.2 Conformément à la procédure prévue par le code du travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien préalable pouvant aboutir à une rupture de contrat au cours de laquelle 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 et a l'obligation d'en informer son employeur. Cette personne doit nécessairement appartenir à l'une des catégories suivantes :
– un autre membre du personnel ;
– un représentant du personnel de l'entreprise ;
– en l'absence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, alors il est possible de se faire assister par un conseiller du salarié pris sur la liste dressée par l'autorité administrative compétente ;
– un représentant syndical mandaté par un syndicat représentatif dans la branche.

ART. IV.2.1 Si l'employeur décide ensuite de procéder au licenciement du salarié, il ne peut lui notifier sa décision moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié a été convoqué.

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 ;

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le préavis, quel que soit le motif de licenciement.

ART. IV.2.2

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 à la présente réduction du temps de travail.

ART. IV.2.3

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement d'un an peut être prolongé d'un commun accord.

Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.

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

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

ART. IV.3

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

Licenciement pour motif personnel

De 8 mois à 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire pour les 10 premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire.

Pour les années incomplètes, l'indemnité est proratisée.

Licenciement pour motif économique

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des 12 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 au pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ART. XII.1 Conformément à la législation en vigueur et particulièrement à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune discrimination, notamment fondée sur le sexe, la religion ou la nationalité, ne sera pratiquée, notamment en matière de classifications, responsabilités, promotions et salaires.

Un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé et étendu. Il conviendra de s'y référer via le site de la branche.

ART. XII.2 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.

ART. XVI, XVI.1 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 lieu de sa conclusion conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

ART. XVI.2 *Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. 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.* (1)

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.

(1) Le 1er alinéa de l'article XVI-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, en ce qu'elles réservent l'adhésion aux organisations syndicales de salariés représentatives et aux organisations syndicales ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XVI.3 Une demande d'extension du présent accord est effectuée par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. XVI.4 La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée ou dénoncée dans les conditions prévues par la loi.

ART. XVI.5 L'ensemble des présentes dispositions conventionnelles se substituent de plein droit à toute autre disposition conventionnelle antérieure ayant le même objet ou le même but, dès l'extension de la présente convention.

ART. XIV.1 L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

ART. XIV.1.1 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 minimum de 2 mois lorsque la demande est à l'initiative du salarié, ou de 3 mois lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur.

(1) L'article XIV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, lesquelles précisent la durée du préavis à respecter selon l'ancienneté du salarié.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XIV.1.2

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, un quart de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, pour les 10 premières années d'ancienneté et de un tiers à partir de la onzième année d'ancienneté ;
– en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié : par année de présence dans l'entreprise, 12,5 % de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

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

ART. XIV.2, XIV.2.1

Le régime de retraite complémentaire assuré aux salariés des entreprises d'architecture assujettis 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 habilités.

ART. XIV.2.2

Les obligations en matière de cotisations (taux, assiette, répartition, période d'affiliation...) sont déterminées dans les conditions définies par la loi et par les organismes gestionnaires.

(ancien article XIV.2.3)

ART.

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.

ART. XIII.1

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 aux salariés de reprendre leur 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 s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

ART. XIII.2

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

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

Dans le cas d'une salariée allaitante, l'employeur respectera la législation en vigueur.

ART. XIII.3

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

ART. XIII.4

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

ART. XIII.5 Chaque entreprise devra se conformer aux dispositions légales relatives aux risques dans l'entreprise et à leur prévention, notamment s'agissant du DUERP, du PAPRIPACT et du référent harcèlement CSE.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Conformément aux articles L. 4121-3 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail, tout employeur, à partir d'un salarié, doit établir un DUERP recensant tous les risques relatifs à la santé et à la sécurité identifiés au sein de l'entreprise auxquels le(s) salarié(s) pourrai(en)t être exposé(s).

Le CSE, lorsqu'il existe, participe à l'évaluation des risques et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour *chaque année* (1).

Ce document est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais aussi pour chaque entreprise sans condition d'effectif :
– à chaque fois qu'un changement impacte les conditions de travail ;
– lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est tenu à la disposition de chacun au sein de l'entreprise.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un programme de prévention découlant de l'évaluation des risques du DUERP est mis en place pour définir les mesures devant être prises dans l'année à venir, dont les modalités sont définies à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont consignées au sein du DUERP lui-même.

Référent harcèlement au sein du CSE

En vertu de l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.

(1) Les termes « chaque année » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 4121-3 (1°) du code du travail, lesquelles prévoient la consultation des CSE pour les mises à jour du DUERP et des dispositions de l'article R. 4121-2 du même code, qui prévoient ces mises à jour.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. I.1 La présente convention collective entrera en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

ART. I.1 La présente convention collective entrera en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

ART. I.2

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'Insee sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, à savoir :
– les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
– les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
– les entreprises d'urbanisme ;
– les entreprises d'architecture d'intérieur ;
– les entreprises d'architecture paysagère ;
– les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
– les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
– les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

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

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

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ART. I.2

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'Insee sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, à savoir :
– les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
– les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
– les entreprises d'urbanisme ;
– les entreprises d'architecture d'intérieur ;
– les entreprises d'architecture paysagère ;
– les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
– les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
– les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

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

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

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ART. I.3

La présente convention collective nationale ne peut en aucun cas être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises ni de ceux résultant d'accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement à sa mise en application. (1)

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale définie à l'article XV.1.

(1) Le 1er alinéa de l'article I-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, lesquelles prévoient que dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles prévues par la convention de branche et ayant le même objet.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. I.4, I.4.1

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale 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 pouvant remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

ART. I.4, I.4.1

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale 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 pouvant remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

ART. I.4.2

La révision de la présente convention de branche des entreprises d'architecture et de tous ses avenants est soumise à la procédure légale telle que prévue par l'article L. 2261-7 du code du travail, opérant une distinction entre la période correspondant au cycle électoral durant lequel l'accord a été conclu et la période postérieure au cycle électoral de conclusion tel que prévu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 17 (V).

Celui qui en présente la demande adresse cette dernière à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par LR avec AR en y joignant une proposition de rédaction.

La CPPNI se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

ART. I.4.3

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois.

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

ART. IV.1, IV.1.1

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

c) Personnes handicapées

Conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce préavis, aucune diminution de salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement, le salarié pourra occuper un nouvel emploi sans achever son préavis sur justification du nouvel emploi et après négociation et accord de l'employeur.

ART. IV.1.2 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.

ART. IV.2 Conformément à la procédure prévue par le code du travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien préalable pouvant aboutir à une rupture de contrat au cours de laquelle 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 et a l'obligation d'en informer son employeur. Cette personne doit nécessairement appartenir à l'une des catégories suivantes :
– un autre membre du personnel ;
– un représentant du personnel de l'entreprise ;
– en l'absence de représentants du personnel au sein de l'entreprise, alors il est possible de se faire assister par un conseiller du salarié pris sur la liste dressée par l'autorité administrative compétente ;
– un représentant syndical mandaté par un syndicat représentatif dans la branche.

ART. IV.2.1 Si l'employeur décide ensuite de procéder au licenciement du salarié, il ne peut lui notifier sa décision moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié a été convoqué.

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 ;

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le préavis, quel que soit le motif de licenciement.

ART. IV.2.2

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 à la présente réduction du temps de travail.

ART. IV.2.3

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réengagement d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, à condition qu'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Le délai de priorité de réengagement d'un an peut être prolongé d'un commun accord.

Cette priorité concerne les emplois disponibles et compatibles avec la qualification actuelle du salarié ou avec celles qu'il viendrait à acquérir, sous réserve qu'il en ait informé l'employeur.

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

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

ART. IV.3

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

Licenciement pour motif personnel

De 8 mois à 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire pour les 10 premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire.

Pour les années incomplètes, l'indemnité est proratisée.

Licenciement pour motif économique

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des 12 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 au pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ART. V.1

ART. V.1.1

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :
– favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
– inciter au recours à la formation professionnelle ;
– reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
– définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
– valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche. Elle définit cinq filières :
– filière 1 : emplois de conception en architecture ;
– filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
– filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
– filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
– filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

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

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

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

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un tableau régional de l'ordre des architectures, conformément à la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

ART. V.1.1

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :
– favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
– inciter au recours à la formation professionnelle ;
– reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
– définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
– valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche. Elle définit cinq filières :
– filière 1 : emplois de conception en architecture ;
– filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
– filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
– filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
– filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

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

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

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

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un tableau régional de l'ordre des architectures, conformément à la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.3

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

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

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

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

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.4, en faisant jouer les critères classants.

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

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

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

ART. V.1.3

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

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

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

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

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.4, en faisant jouer les critères classants.

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

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

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

ART. V.1.4

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

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

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

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

ART. V.1.4

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

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

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

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

ART. V.1.5 Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

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

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

Avant l'embauche

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux.

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

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

À l'embauche et pendant la période d'essai

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

À l'issue de la période d'essai

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

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

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

En cours de carrière

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

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

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :
– dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;
– dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

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

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

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

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

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

ART. V.1.5 Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

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

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

Avant l'embauche

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux.

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

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

À l'embauche et pendant la période d'essai

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

À l'issue de la période d'essai

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

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

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

En cours de carrière

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

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

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :
– dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;
– dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

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

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

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

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

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

ART. V.1.6

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 et/ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre dans la grille de classification

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

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

ART. V.1.6

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 et/ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre dans la grille de classification

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

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

ART. V.1.7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. V.1.7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. V.1.8

La polyvalence doit être reconnue.

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

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

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.10 ci-après.

ART. V.1.8

La polyvalence doit être reconnue.

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

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

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.10 ci-après.

ART. V.1.9

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

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

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

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

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

ART. V.1.9

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

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

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

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

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

ART. V.1.10

Filière 1 : emplois de conception en architecture

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / Experience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 2 : emplois de conception technique

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste	Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme

								(Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant travaux 1 – Assistant technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant travaux 2 – Assistant technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet économie 1 – Chargé de projet technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet économie 2 –Chargé de projet technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560 580 600	Directeur technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8

Filière 3 : emplois de conception spécialisée

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience –				260 280	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4

		rend compte aux chargés de projet				300		
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 4 : administration et gestion

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260 280 300	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4

	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administration				320 340 360	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat ...)	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier				380 400 420	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients)	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440 460 480	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes administratives				500 520 540	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560 580 600	Direction générale	EN Niv 7 & 8

Filière 5 : entretien et maintenance

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent				200 220 240	Agent d'entretien	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier				260 280 300	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320 340 360	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380 400 420	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8

	Niveau 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440 460 480	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500 520 540	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administratin de son service				560 580 600	Directeur de service	EN Niv 7 & 8

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la convention collective nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

ART. V.1.10

Filière 1 : emplois de conception en architecture

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / Experience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 2 : emplois de conception technique

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste	Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme

								(Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant travaux 1 – Assistant technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant travaux 2 – Assistant technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet économie 1 – Chargé de projet technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet économie 2 –Chargé de projet technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560 580 600	Directeur technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8

Filière 3 : emplois de conception spécialisée

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience –				260 280	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4

		rend compte aux chargés de projet				300		
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 4 : administration et gestion

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260 280 300	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4

	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administration				320 340 360	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat ...)	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier				380 400 420	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients)	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440 460 480	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes administratives				500 520 540	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560 580 600	Direction générale	EN Niv 7 & 8

Filière 5 : entretien et maintenance

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent				200 220 240	Agent d'entretien	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier				260 280 300	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320 340 360	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380 400 420	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8

	Niveau 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440 460 480	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500 520 540	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administratin de son service				560 580 600	Directeur de service	EN Niv 7 & 8

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la convention collective nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

ART. V.1.11, V.1.11.1

La rémunération des stagiaires est exclue du cadre de la classification conventionnelle. Il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur précisant la typologie des stages.

ART. V.1.11.2

La position de base déterminant la rémunération des salariés en situation d'insertion correspond au coefficient 200.

ART. V.1.11.3

La rémunération des salariés en alternance est exclue du système des coefficients. À ce titre, il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur.

ART. V.1.12

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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV.2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minima sociaux.

(ancien article V.1.11)

ART. V.1.12

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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV.2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minima sociaux.

(ancien article V.1.11)

ART. V.1

ART. V.1.1

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :
– favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
– inciter au recours à la formation professionnelle ;
– reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
– définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
– valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche. Elle définit cinq filières :
– filière 1 : emplois de conception en architecture ;
– filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
– filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
– filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
– filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

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

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

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

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un tableau régional de l'ordre des architectures, conformément à la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

ART. V.1.1

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :
– favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
– inciter au recours à la formation professionnelle ;
– reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
– définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
– valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche. Elle définit cinq filières :
– filière 1 : emplois de conception en architecture ;
– filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
– filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
– filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
– filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

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

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

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

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un tableau régional de l'ordre des architectures, conformément à la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.2

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :
– la technicité ;
– l'autonomie/l'initiative ;
– la formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :

Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

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

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :

Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

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

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

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

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

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

ART. V.1.3

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

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

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

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

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.4, en faisant jouer les critères classants.

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

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

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

ART. V.1.3

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

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

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

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

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.4, en faisant jouer les critères classants.

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

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

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

ART. V.1.4

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

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

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

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

ART. V.1.4

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

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

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

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

ART. V.1.5 Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

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

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

Avant l'embauche

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux.

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

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

À l'embauche et pendant la période d'essai

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

À l'issue de la période d'essai

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

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

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

En cours de carrière

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

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

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :
– dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;
– dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

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

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

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

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

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

ART. V.1.5 Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

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

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

Avant l'embauche

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux.

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

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

À l'embauche et pendant la période d'essai

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

À l'issue de la période d'essai

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

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

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

En cours de carrière

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

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

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :
– dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;
– dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

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

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

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

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

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

ART. V.1.6

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 et/ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre dans la grille de classification

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

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

ART. V.1.6

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 et/ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre dans la grille de classification

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

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

ART. V.1.7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. V.1.7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. V.1.8

La polyvalence doit être reconnue.

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

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

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.10 ci-après.

ART. V.1.8

La polyvalence doit être reconnue.

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

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

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.10 ci-après.

ART. V.1.9

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

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

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

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

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

ART. V.1.9

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

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

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

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

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

ART. V.1.10

Filière 1 : emplois de conception en architecture

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / Experience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 2 : emplois de conception technique

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste	Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme

								(Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant travaux 1 – Assistant technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant travaux 2 – Assistant technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet économie 1 – Chargé de projet technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet économie 2 –Chargé de projet technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560 580 600	Directeur technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8

Filière 3 : emplois de conception spécialisée

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience –				260 280	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4

		rend compte aux chargés de projet				300		
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 4 : administration et gestion

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260 280 300	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4

	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administration				320 340 360	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat ...)	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier				380 400 420	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients)	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440 460 480	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes administratives				500 520 540	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560 580 600	Direction générale	EN Niv 7 & 8

Filière 5 : entretien et maintenance

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent				200 220 240	Agent d'entretien	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier				260 280 300	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320 340 360	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380 400 420	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8

	Niveau 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440 460 480	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500 520 540	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administratin de son service				560 580 600	Directeur de service	EN Niv 7 & 8

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la convention collective nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

ART. V.1.10

Filière 1 : emplois de conception en architecture

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / Experience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 2 : emplois de conception technique

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste	Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme

								(Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260 280 300	Dessinateur 2 – Assistant travaux 1 – Assistant technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant travaux 2 – Assistant technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet économie 1 – Chargé de projet technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet économie 2 –Chargé de projet technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560 580 600	Directeur technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8

Filière 3 : emplois de conception spécialisée

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Dessinateur 1 : coef. 220	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience –				260 280	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4

		rend compte aux chargés de projet				300		
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320 340 360	Assistant de projet 2	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380 400 420	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440 460 480	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500 520 540	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560 580 600	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8

Filière 4 : administration et gestion

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie / initiative	Technicité	Formation / expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260 280 300	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4

	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administration				320 340 360	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat ...)	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie sous contrôle régulier				380 400 420	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients)	EN Niv 6, 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440 460 480	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes administratives				500 520 540	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560 580 600	Direction générale	EN Niv 7 & 8

Filière 5 : entretien et maintenance

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			**Autonomie / initiative**	**Technicité**	**Formation / expérience**	**Coefficient**	**Typologie de l'emploi**	**Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste**
Catégorie 1	Niveau 1	Contrôle permanent				200 220 240	Agent d'entretien	EN Niv 3
Catégorie 2	Niveau 1	Contrôle régulier				260 280 300	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv 4
	Niveau 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320 340 360	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
Catégorie 3	Niveau 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380 400 420	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8

	Niveau 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440 460 480	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv 6, 7 & 8
Catégorie 4	Niveau 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500 520 540	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
	Niveau 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administratin de son service				560 580 600	Directeur de service	EN Niv 7 & 8

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la convention collective nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

ART. V.1.11, V.1.11.1

La rémunération des stagiaires est exclue du cadre de la classification conventionnelle. Il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur précisant la typologie des stages.

ART. V.1.11.2

La position de base déterminant la rémunération des salariés en situation d'insertion correspond au coefficient 200.

ART. V.1.11.3

La rémunération des salariés en alternance est exclue du système des coefficients. À ce titre, il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur.

ART. V.1.12

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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV.2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minima sociaux.

(ancien article V.1.11)

ART. V.1.12

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 permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV.2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minima sociaux.

(ancien article V.1.11)

ART. V.2, V.2.1

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

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

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

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

ART. V.2.2

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 sein des commissions territoriales paritaires, au moins une fois par an, et davantage si une demande est émise par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociations sont fixées à l'article XV.5.2.

ART. V.2.2

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 sein des commissions territoriales paritaires, au moins une fois par an, et davantage si une demande est émise par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociations sont fixées à l'article XV.5.2.

ART. V.2.2

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 sein des commissions territoriales paritaires, au moins une fois par an, et davantage si une demande est émise par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociations sont fixées à l'article XV.5.2.

ART. III.1

Les salariés doivent observer strictement, en toutes circonstances, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Ils sont tenus de respecter le secret professionnel. Ils s'interdisent de percevoir, sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications, commissions ou prêts de la part des fournisseurs, entrepreneurs, clients ou autres tiers.

Sauf accord écrit de leur employeur, les salariés à temps plein ne peuvent prêter leur concours à titre personnel pour une activité rémunérée concurrentielle en dehors de l'entreprise à laquelle ils sont attachés par contrat.

ART. III.2, III.2.1

Tout engagement d'un salarié doit être confirmé par un contrat rédigé en conformité avec les dispositions du code du travail et remis au salarié avant sa prise de fonction.

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

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

ART. III.2.2

Dans le cas où il y a accord entre l'employeur et le salarié pour que le titre d'architecte de ce dernier, tel qu'il est défini dans la loi de 1977 (art. 9), ou que le titre de paysagiste concepteur, tel que défini par l'article L. 174 de la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, 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 du salarié est utilisé par l'entreprise dans un article spécifique ;
– il doit faire référence aux dispositions des lois précitées, 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 ou paysagiste en titre. L'emploi de son titre ne correspond pas nécessairement à une promotion ;
– le salarié devra justifier, auprès de l'employeur, de son inscription à l'Ordre ou de son autorisation ministérielle et l'avertir de tout changement. Le cas échéant, le contrat de travail s'en trouvera modifié par l'employeur ;
– les frais d'inscription à l'ordre ou d'autorisation ministérielle dans le cadre de l'utilisation du titre par l'entreprise sont pris en charge par l'employeur ;
– en l'absence d'un contrat tel que défini ci-dessus, l'employeur ne peut en aucun cas mentionner le titre du salarié dans les références et autres documents de son entreprise ;
– 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'ancien employeur, 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'ancien employeur à des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi ;
– en cas de conflit, il peut être fait appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

ART. III.2.2

Dans le cas où il y a accord entre l'employeur et le salarié pour que le titre d'architecte de ce dernier, tel qu'il est défini dans la loi de 1977 (art. 9), ou que le titre de paysagiste concepteur, tel que défini par l'article L. 174 de la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, 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 du salarié est utilisé par l'entreprise dans un article spécifique ;
– il doit faire référence aux dispositions des lois précitées, 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 ou paysagiste en titre. L'emploi de son titre ne correspond pas nécessairement à une promotion ;
– le salarié devra justifier, auprès de l'employeur, de son inscription à l'Ordre ou de son autorisation ministérielle et l'avertir de tout changement. Le cas échéant, le contrat de travail s'en trouvera modifié par l'employeur ;
– les frais d'inscription à l'ordre ou d'autorisation ministérielle dans le cadre de l'utilisation du titre par l'entreprise sont pris en charge par l'employeur ;
– en l'absence d'un contrat tel que défini ci-dessus, l'employeur ne peut en aucun cas mentionner le titre du salarié dans les références et autres documents de son entreprise ;
– 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'ancien employeur, 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'ancien employeur à des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi ;
– en cas de conflit, il peut être fait appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

ART. III.3

Tout engagement à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée selon les dispositions du code du travail.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans indemnité, sous réserve du respect du délai de prévenance légal.

ART. III.4

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.

ART. III.5

Conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suite de succession, fusion, vente, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'ancien employeur.

À l'occasion du transfert automatique des contrats de travail, les avantages collectifs en vigueur auprès de l'ancien employeur sont mis en cause au sens du code du travail.

Ces dispositions conventionnelles continuent toutefois de s'appliquer aux salariés transférés pendant une durée maximale de 12 mois, à l'expiration d'un préavis de 3 mois, période pendant laquelle un accord de substitution peut être conclu avec le nouvel employeur. À défaut d'accord, les avantages conventionnels tombent et seule une garantie de rémunération du salarié s'applique, dont le montant annuel ne peut être inférieur au montant de la rémunération versée lors des 12 mois précédant le transfert, pour une durée du travail équivalente. Cette garantie de rémunération s'entend au sens du code du travail, renvoyant lui-même au code de la sécurité sociale.

ART. I.1

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

ART. I.1

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

ART. I.2

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'Insee sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, à savoir :
– les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
– les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
– les entreprises d'urbanisme ;
– les entreprises d'architecture d'intérieur ;
– les entreprises d'architecture paysagère ;
– les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
– les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
– les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

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

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

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ART. I.2

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'Insee sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, à savoir :
– les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
– les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
– les entreprises d'urbanisme ;
– les entreprises d'architecture d'intérieur ;
– les entreprises d'architecture paysagère ;
– les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
– les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
– les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

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

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

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ART. I.3

La présente convention collective nationale ne peut en aucun cas être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises ni de ceux résultant d'accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement à sa mise en application. (1)

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale définie à l'article XV.1.

(1) Le 1er alinéa de l'article I-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, lesquelles prévoient que dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles prévues par la convention de branche et ayant le même objet.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. I.4, I.4.1

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale 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 pouvant remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

ART. I.4, I.4.1

Afin de procéder aux négociations collectives en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, les parties contractantes instituent une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale 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 pouvant remédier à des situations nouvelles ou imprévues.

Elle peut créer des sous-commissions chargées d'études pour des sujets déterminés.

ART. I.4.2

La révision de la présente convention de branche des entreprises d'architecture et de tous ses avenants est soumise à la procédure légale telle que prévue par l'article L. 2261-7 du code du travail, opérant une distinction entre la période correspondant au cycle électoral durant lequel l'accord a été conclu et la période postérieure au cycle électoral de conclusion tel que prévu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 17 (V).

Celui qui en présente la demande adresse cette dernière à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par LR avec AR en y joignant une proposition de rédaction.

La CPPNI se réunit alors dans les deux mois suivant la présentation de la demande pour en discuter.

ART. I.4.3

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties contractantes peuvent dénoncer la présente convention à tout moment moyennant un préavis de 3 mois.

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

ART. XI.1

Les salariés devant effectuer leur journée défense et citoyenneté ou équivalent, ou recevant ordre de mobilisation militaire ou civile, bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. La journée défense et citoyenneté ou équivalent est assimilée à du temps de travail effectif.

ART. XI.1

Les salariés devant effectuer leur journée défense et citoyenneté ou équivalent, ou recevant ordre de mobilisation militaire ou civile, bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail. La journée défense et citoyenneté ou équivalent est assimilée à du temps de travail effectif.

ART. XI.2

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.

ART.

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

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3.2, XV.1.3.2.1

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

ART. XV.1.3.2.2

La CPPNI 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 territoriale ou en cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus d'un an dans un territoire.

La coprésidence convoque les membres de la CPPNI, par courrier ou courriel et joint, le cas échéant, le(s) procès-verbal(aux) de désaccord de la négociation territoriale comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés.

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 CPPNI est souveraine.

ART. XV.1.3.2.3

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

L'accord de salaire est rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives au plan national.

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 territorial. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La coprésidence assistée de l'APGBA procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes géographiquement compétent.

ART. XV.1.4

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

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la coprésidence de la CPPNI.

Dès la réception de la requête, la coprésidence fait porter le traitement de la saisine à l'ordre du jour de la CPPNI qui suit par le secrétariat du paritarisme.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête. Si nécessaire, les parties pourront être entendues par la CPPNI, qui rend un avis.

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

La coprésidence de la CPPNI transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adressera copie à chacune des parties et en archivera un exemplaire.

(1) L'article XV-1-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles délimitent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3.2, XV.1.3.2.1

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

ART. XV.1.3.2.2

La CPPNI 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 territoriale ou en cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus d'un an dans un territoire.

La coprésidence convoque les membres de la CPPNI, par courrier ou courriel et joint, le cas échéant, le(s) procès-verbal(aux) de désaccord de la négociation territoriale comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés.

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 CPPNI est souveraine.

ART. XV.1.3.2.3

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

L'accord de salaire est rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives au plan national.

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 territorial. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La coprésidence assistée de l'APGBA procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes géographiquement compétent.

ART. XV.1.4

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

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la coprésidence de la CPPNI.

Dès la réception de la requête, la coprésidence fait porter le traitement de la saisine à l'ordre du jour de la CPPNI qui suit par le secrétariat du paritarisme.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête. Si nécessaire, les parties pourront être entendues par la CPPNI, qui rend un avis.

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

La coprésidence de la CPPNI transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adressera copie à chacune des parties et en archivera un exemplaire.

(1) L'article XV-1-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles délimitent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1, XV.1.1

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :
– négocier et rédiger la convention collective ;
– proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
– 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 territorial ;
– *rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé* (2) ;
– interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
– prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
– représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(1) L'article XV-1-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles définissent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

(2) Le 4e tiret de l'article XV-1-1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles délimitent les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et parmi lesquelles ne figure pas le fait de rendre un avis sur le licenciement d'un salarié protégé.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.2

Réunions siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). Elle élit en son sein un bureau paritaire composé de deux coprésidents. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations professionnelles syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de les animer. Elle a également la responsabilité de la rédaction du relevé de décisions de chaque séance, assistée des services de l'APGBA.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3.2, XV.1.3.2.1

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

ART. XV.1.3.2.2

La CPPNI 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 territoriale ou en cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus d'un an dans un territoire.

La coprésidence convoque les membres de la CPPNI, par courrier ou courriel et joint, le cas échéant, le(s) procès-verbal(aux) de désaccord de la négociation territoriale comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés.

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 CPPNI est souveraine.

ART. XV.1.3.2.3

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

L'accord de salaire est rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives au plan national.

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 territorial. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La coprésidence assistée de l'APGBA procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes géographiquement compétent.

ART. XV.1.4

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

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la coprésidence de la CPPNI.

Dès la réception de la requête, la coprésidence fait porter le traitement de la saisine à l'ordre du jour de la CPPNI qui suit par le secrétariat du paritarisme.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête. Si nécessaire, les parties pourront être entendues par la CPPNI, qui rend un avis.

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

La coprésidence de la CPPNI transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adressera copie à chacune des parties et en archivera un exemplaire.

(1) L'article XV-1-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles délimitent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3, XV.1.3.1

La CPPNI, 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.

ART. XV.1.3.2, XV.1.3.2.1

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

ART. XV.1.3.2.2

La CPPNI 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 territoriale ou en cas de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus d'un an dans un territoire.

La coprésidence convoque les membres de la CPPNI, par courrier ou courriel et joint, le cas échéant, le(s) procès-verbal(aux) de désaccord de la négociation territoriale comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés.

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 CPPNI est souveraine.

ART. XV.1.3.2.3

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

L'accord de salaire est rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives au plan national.

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 territorial. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La coprésidence assistée de l'APGBA procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes géographiquement compétent.

ART. XV.1.4

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

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la coprésidence de la CPPNI.

Dès la réception de la requête, la coprésidence fait porter le traitement de la saisine à l'ordre du jour de la CPPNI qui suit par le secrétariat du paritarisme.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête. Si nécessaire, les parties pourront être entendues par la CPPNI, qui rend un avis.

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

La coprésidence de la CPPNI transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adressera copie à chacune des parties et en archivera un exemplaire.

(1) L'article XV-1-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 II du code du travail, lesquelles délimitent les missions d'intérêt général de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.2, XV.2.1

Missions

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 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 ;
– proposer, négocier et valider des accords en lien avec la formation professionnelle.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'opérateur de collecte choisi par la branche, 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.

ART. XV.2, XV.2.1

Missions

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 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 ;
– proposer, négocier et valider des accords en lien avec la formation professionnelle.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'opérateur de collecte choisi par la branche, 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.

ART. XV.2.2

Réunions, siège 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 groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la Coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence 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 tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

ART. XV.2, XV.2.1

Missions

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 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 ;
– proposer, négocier et valider des accords en lien avec la formation professionnelle.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'opérateur de collecte choisi par la branche, 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.

ART. XV.2, XV.2.1

Missions

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 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 ;
– proposer, négocier et valider des accords en lien avec la formation professionnelle.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès de l'opérateur de collecte choisi par la branche, 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.

ART. XV.2.2

Réunions, siège 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 groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la Coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence 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 tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

ART. XV.3, XV.3.1

Une commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale est instituée avec les missions suivantes :
– assurer l'administration et le suivi du fonds d'action sociale ;
– impulser, coordonner et fournir les activités objets du fonds d'action sociale aux bénéficiaires ;
– négocier et valider de nouvelles propositions d'activités objets du fonds d'actions sociales et décider de la prise en charge des dossiers de demande d'activités et d'investissement à caractère collective ;
– examiner les demandes de prises en charge pour des prestations spécifiques à la marge des règles établies. Ses réflexions contribuent à l'évolution des activités et des prises en charge.

Elle est l'interlocuteur direct des opérateurs et prestataires extérieurs en matière de gestion du fonds d'action sociale et de mise en œuvre des actions sociales, sauf décision de délégation.

ART. XV.3.2

Réunions, siège 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 au début de chaque trimestre. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Les décisions de prise en charge sont adoptées à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre de son collège.

Tout en maintenant son contrôle, la CPNGFAS pourra déléguer la mise en œuvre technique et administrative des dossiers à un opérateur ad hoc.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence 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 tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

ART. XV.3.3

ART. XV.3.3.1

Ce fonds a pour objet principal de consentir et de promouvoir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel en faveur des assurés et de leurs ayant droit, ou de prévention à titre collectif en faveur des salariés, et notamment :
– de consentir des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation personnelle et financière le justifie ;
– de contribuer ou d'assurer le financement des actions préventives ou de dépistage ;
– de financer des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs ayants droit et de leur patrimoine ;
– de mettre en œuvre des aides facilitant les évolutions professionnelles ;
– de mettre en œuvre des aides favorisant le maintien dans l'emploi ;
– de favoriser l'accès à des activité culturelles, sportives ou de loisirs.

ART. XV.3.3.2

Les bénéficiaires sont tous les salariés cadres et non cadres de la branche, sous réserve :
– qu'ils aient ouvert des droits tels que définis plus loin dans le présent accord ;
– que les entreprises qui les emploient aient souscrit des contrats prévoyance et santé, et que la cotisation contributive de 2 % ait été effectivement versée.

Les salariés en période de portabilité restent bénéficiaires.

ART. XV.3.3.3

Le fonds d'action sociale est alimenté chaque année :
– par un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises adhérentes aux régimes de la branche et assurées par les opérateurs choisis par la branche, déposé sur le compte du fonds d'action sociale dans les 30 jours suivant le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
– par un pourcentage de 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises assurées chez des opérateurs non choisis par la branche, déposé sur le compte du fonds d'action sociale dans les 30 jours suivant le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
– par un pourcentage – si besoin – sur les excédents des régimes au-delà des provisions d'égalisation. Ce pourcentage est défini annuellement par la CPPNI, sur proposition de la commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé décrite aux articles XV.4 et suivants.

Les montants correspondants, ayant un caractère non contributif, sont versés par les opérateurs en charge des régimes précités, sur un compte “action sociale branche architecture” hébergé par l'association paritaire de gestion de la branche architecture décrite à l'article XV.7.3.

L'ensemble des missions et règles de fonctionnement de la CPNGFAS et du fonds d'action sociale est détaillé dans l'avenant du 12 juillet 2023 à l'accord relatif au fonds d'action sociale de la branche architecture du 17 septembre 2015.

ART. XV.4, XV.4.1

Une commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé est instituée avec les missions suivantes :
– proposer, négocier et suivre les garanties conventionnelles en matière de santé et de prévoyance ;
– examiner les litiges éventuels résultant de l'applications de ces garanties ;
– veiller à l'équilibre des régimes de branche sur la base des données fournies par les organismes assureurs ;
– examiner et valider les comptes annuels ;
– proposer, négocier et valider des accords et des actions de prévention liés aux questions de santé et de sécurité.

Elle est l'interlocuteur direct représentant les parties contractantes auprès des organismes assureurs et prestataires choisis par la branche en matière de gestion des régimes de prévoyance et de santé.

ART. XV.4.2

Réunions, siège 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 groupes de travail.

Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence 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 tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

ART. XV.5, XV.5.1

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :
– négociation de la valeur du point ;
– suivi de l'application de la CCN en relais de la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
– analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP prévue à l'article XV.2 de la CCN.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de “bassin d'emploi”, est fixé comme suit :
– CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
– CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
– CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
– CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
– CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
– CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
– CTP Centre-Val de Loire : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
– CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
– CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
– CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;
– CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
– CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
– CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
– CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, et des Yvelines ;
– CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
– CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
– CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
– CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
– CTP Mayotte : la commission territoriale paritaire de Mayotte exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de Mayotte ;
– CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
– CTP Nord-Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
– CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
– CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
– CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
– CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;

– CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Réunion.
– CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

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

Fonctionnement – Création

Dans l'hypothèse de la création d'une nouvelle CTP validée par la CPPNI, la première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une coprésidence.

Fonctionnement – Réunions

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

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

Coprésidence

La coprésidence est paritaire.

La durée des mandats est fixée à deux ans avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance avec l'assistance éventuelle de l'APGBA.

(ancien article XV.3.1)

ART. XV.5, XV.5.1

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :
– négociation de la valeur du point ;
– suivi de l'application de la CCN en relais de la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
– analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP prévue à l'article XV.2 de la CCN.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de “bassin d'emploi”, est fixé comme suit :
– CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
– CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
– CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
– CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
– CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
– CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
– CTP Centre-Val de Loire : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
– CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
– CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
– CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;
– CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
– CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
– CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
– CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, et des Yvelines ;
– CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
– CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
– CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
– CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
– CTP Mayotte : la commission territoriale paritaire de Mayotte exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de Mayotte ;
– CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
– CTP Nord-Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
– CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
– CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
– CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
– CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;

– CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Réunion.
– CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

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

Fonctionnement – Création

Dans l'hypothèse de la création d'une nouvelle CTP validée par la CPPNI, la première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une coprésidence.

Fonctionnement – Réunions

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

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

Coprésidence

La coprésidence est paritaire.

La durée des mandats est fixée à deux ans avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance avec l'assistance éventuelle de l'APGBA.

(ancien article XV.3.1)

ART. **XV.5.2, XV.5.2.1**

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

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

La valeur de point prend effet au premier jour du mois suivant la date d'extension de l'accord.

Les négociations en CTP doivent se dérouler dans chaque territoire, entre le 1er septembre et le 31 décembre.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les coprésidences des CTP.

Les réunions doivent être fixées de façon à ce que les négociations soient closes par la CPPNI en cas de désaccord dans les territoires, avant la fin janvier de l'année suivante.

(ancien article XV.3.4.1)

ART. XV.5.2.2

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

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

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

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin décembre.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la coprésidence, au secrétariat du paritarisme dans les 8 jours suivant la signature de l'accord. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

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

(ancien article XV.3.4.2)

ART. XV.5.2.3

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.2.1, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin décembre, la coprésidence de la CTP doit en tenir informée la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés signé par la coprésidence.

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

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

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à la publication mensuelle des valeurs de points applicables sur le site de la branche architecture.

(ancien article XV.3.4.3)

ART. XV.5.2.3

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.2.1, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin décembre, la coprésidence de la CTP doit en tenir informée la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés signé par la coprésidence.

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

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

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à la publication mensuelle des valeurs de points applicables sur le site de la branche architecture.

(ancien article XV.3.4.3)

ART. XV.5, XV.5.1

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :
– négociation de la valeur du point ;
– suivi de l'application de la CCN en relais de la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
– analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP prévue à l'article XV.2 de la CCN.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de “bassin d'emploi”, est fixé comme suit :
– CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
– CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
– CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
– CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
– CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
– CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
– CTP Centre-Val de Loire : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
– CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
– CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
– CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;
– CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
– CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
– CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
– CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, et des Yvelines ;
– CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
– CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
– CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
– CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
– CTP Mayotte : la commission territoriale paritaire de Mayotte exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de Mayotte ;
– CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
– CTP Nord-Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
– CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
– CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
– CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
– CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;

– CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Réunion.
– CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

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

Fonctionnement – Création

Dans l'hypothèse de la création d'une nouvelle CTP validée par la CPPNI, la première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une coprésidence.

Fonctionnement – Réunions

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

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

Coprésidence

La coprésidence est paritaire.

La durée des mandats est fixée à deux ans avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance avec l'assistance éventuelle de l'APGBA.

(ancien article XV.3.1)

ART. XV.5, XV.5.1

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :
– négociation de la valeur du point ;
– suivi de l'application de la CCN en relais de la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
– analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP prévue à l'article XV.2 de la CCN.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de “bassin d'emploi”, est fixé comme suit :
– CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;
– CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
– CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
– CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
– CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
– CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
– CTP Centre-Val de Loire : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
– CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
– CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
– CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;
– CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
– CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
– CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
– CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, et des Yvelines ;
– CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
– CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
– CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
– CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
– CTP Mayotte : la commission territoriale paritaire de Mayotte exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de Mayotte ;
– CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
– CTP Nord-Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
– CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
– CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
– CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
– CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;

– CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Réunion.
– CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

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

Fonctionnement – Création

Dans l'hypothèse de la création d'une nouvelle CTP validée par la CPPNI, la première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une coprésidence.

Fonctionnement – Réunions

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

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

Coprésidence

La coprésidence est paritaire.

La durée des mandats est fixée à deux ans avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximum suivant la fin du mandat.

Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance avec l'assistance éventuelle de l'APGBA.

(ancien article XV.3.1)

ART. **XV.5.2, XV.5.2.1**

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

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

La valeur de point prend effet au premier jour du mois suivant la date d'extension de l'accord.

Les négociations en CTP doivent se dérouler dans chaque territoire, entre le 1er septembre et le 31 décembre.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les coprésidences des CTP.

Les réunions doivent être fixées de façon à ce que les négociations soient closes par la CPPNI en cas de désaccord dans les territoires, avant la fin janvier de l'année suivante.

(ancien article XV.3.4.1)

ART. XV.5.2.2

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

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

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

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin décembre.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la coprésidence, au secrétariat du paritarisme dans les 8 jours suivant la signature de l'accord. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

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

(ancien article XV.3.4.2)

ART. XV.5.2.3

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.2.1, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin décembre, la coprésidence de la CTP doit en tenir informée la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés signé par la coprésidence.

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

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

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à la publication mensuelle des valeurs de points applicables sur le site de la branche architecture.

(ancien article XV.3.4.3)

ART. XV.5.2.3

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.2.1, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin décembre, la coprésidence de la CTP doit en tenir informée la CPPNI prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeurs et du collège salariés signé par la coprésidence.

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

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

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à la publication mensuelle des valeurs de points applicables sur le site de la branche architecture.

(ancien article XV.3.4.3)

ART. XV.6

Lesdites commissions sont composées de deux collèges, un collège salariés et un collège employeurs, à parité en nombre de sièges de représentants.

Le nombre de sièges est fixé entre 10 et 12 pour chaque collège, le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives fixant le nombre définitif entre 10 et 12 suivant le contexte au prorata de représentativité et d'adaptabilité.

L'autre collège applique le nombre de sièges fixé par le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives.

La composition est la suivante :
– collège salariés : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
– collège employeurs : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche.

À défaut d'accord différent entre les organisations syndicales dans un délai maximum de 6 mois après la publication de l'arrêté ministériel, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par ledit arrêté. La fixation définitive des sièges est alors établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'au moins 1 siège.

Chaque représentant salarié et employeur doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions pour pouvoir siéger et négocier.

(ancien article XV.4)

ART. XV.7, XV.7.1

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 compétences et de qualifications ;
– de faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle ;
– de favoriser les politiques d'embauche en direction des publics jeunes salariés et des demandeurs d'emploi ;
– de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires conventionnelles par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
– de développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau régional ;
– de construire des liens interentreprises dans le domaine de l'emploi et des savoir-faire ;
– d'encourager la représentation paritaire dans les instances conventionnelles et représentatives ;
– de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
– d'instituer des dispositifs de représentation, de services et d'information.

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

(ancien article XV.5, XV.5.1)

ART. XV.7.2, XV.7.2.1

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle prélevée à l'année N, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale N – 1 brute de l'effectif salarié des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,11 %. Ce fonds est destiné à financer les points indiqués au XV.5.2.3 ci-après.

Par exemple : la cotisation 2024 est prélevée sur la base de la masse salariale 2023.

(ancien article XV.5.2)

ART. XV.7.2.2

Les partenaires sociaux mandatent un opérateur de collecte par la signature d'un accord de désignation pour recouvrer auprès des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture la cotisation prévue à l'article XV.5.2.1, selon les modalités suivantes :
– la cotisation est appelée en même temps, mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
– cet opérateur devra établir une comptabilité séparée des deux collectes ;
– cette cotisation est appelée sur l'ensemble du champ de la branche prévu à l'article I.2 de la CCN de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

(ancien article XV.5.2.2)

(1) L'article XV-7-2-2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale aux termes desquels la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle de dialogue social ne doit pas être confiée à un organisme de prévoyance.
(Arrêté du 24 février 2026 - art. 1)

ART. XV.7.2.3, XV.7.2.3.1

Ces indemnités visent à compenser :
– les 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 ;
– pour les employeurs, le maintien de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative ;
– la perte d'exploitation des employeurs représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

1. Indemnité de sujétion

Conformément aux statuts et au règlement intérieur de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA), les règlements des indemnités sont effectués uniquement après transmission des feuilles de présence des réunions, des comptes-rendus et des accords éventuels.

La feuille de présence identifie l'objet de la réunion, le lieu, l'heure et la durée de la réunion, la liste des participants. Elle précise l'organisation syndicale mandante et la signature des participants.

La transmission dans le délai de 1 mois de la feuille de présence, qui explicite son objet, et des accords éventuels, déclenchera le versement de l'indemnisation dans le même délai. En tout état de cause, passé ce délai, les sommes dues aux organisations en charge des coprésidences ne leur seront pas versées.

Passé le 1er mars de l'année suivante, aucun versement ne sera plus effectué au titre de l'exercice considéré.

Le paiement des indemnités de sujétions dues aux négociateurs sera effectué par l'APGBA. Le règlement se fera, pour leur compte, à leurs organisations syndicales respectives, à charge pour ces dernières d'en assurer la répartition et le versement auprès de leurs mandants.

Le montant de l'indemnité de sujétions varie en fonction du statut des représentants mandatés. Le statut des représentants mandatés (actifs – soit employeur, salarié ou indépendant –, ou non-actifs), sera établi et enregistré sur la base d'une déclaration sur l'honneur des organisations syndicales auprès du secrétariat de l'APGBA.

Ce barème doit être réévalué en début de chaque année sur la base de l'augmentation moyenne en pourcentage de la valeur du point du territoire Île-de-France zone 1.

2. Remboursements des salaires

Pour les représentants d'organisation sous statut salarié, l'indemnité de sujétion est complétée d'un remboursement versé directement par l'APGBA à l'employeur.

Les remboursements de salaires sont effectués sur la demande de l'employeur. Celle-ci doit être accompagnée de la copie du bulletin de salaire du mois correspondant à l'absence. Le calcul pour une journée est fondé sur un montant de 1/21e de salaire mensuel brut de base affecté d'un coefficient majorateur de 1,5 pour les charges sociales patronales.

Toute réunion paritaire, quelle que soit sa durée, sera considérée comme une journée entière pour le remboursement des salaires.

3. Frais de fonctionnement des présidences

Par souci d'équilibre entre la présidence de l'APGBA et celles des commissions paritaires nationales, ces dernières sont indemnisées conformément aux mêmes principes. Ces principes, fixés par le règlement intérieur de l'APGBA renvoyant à l'article 12 des statuts de l'APGBA, sont les suivants :

Pour les présidences, les indemnités de sujétion sont doublées pour les commissions paritaires nationales et les assemblées générales de l'APGBA, afin de prendre en compte la charge de travail inhérente à la coordination des membres des présidences et la préparation des activités paritaires.

(ancien article XV.5.2.3, XV.5.2.3.1)

ART. XV.7.2.3, XV.7.2.3.1

Ces indemnités visent à compenser :
– les 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 ;
– pour les employeurs, le maintien de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative ;
– la perte d'exploitation des employeurs représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

1. Indemnité de sujétion

Conformément aux statuts et au règlement intérieur de l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA), les règlements des indemnités sont effectués uniquement après transmission des feuilles de présence des réunions, des comptes-rendus et des accords éventuels.

La feuille de présence identifie l'objet de la réunion, le lieu, l'heure et la durée de la réunion, la liste des participants. Elle précise l'organisation syndicale mandante et la signature des participants.

La transmission dans le délai de 1 mois de la feuille de présence, qui explicite son objet, et des accords éventuels, déclenchera le versement de l'indemnisation dans le même délai. En tout état de cause, passé ce délai, les sommes dues aux organisations en charge des coprésidences ne leur seront pas versées.

Passé le 1er mars de l'année suivante, aucun versement ne sera plus effectué au titre de l'exercice considéré.

Le paiement des indemnités de sujétions dues aux négociateurs sera effectué par l'APGBA. Le règlement se fera, pour leur compte, à leurs organisations syndicales respectives, à charge pour ces dernières d'en assurer la répartition et le versement auprès de leurs mandants.

Le montant de l'indemnité de sujétions varie en fonction du statut des représentants mandatés. Le statut des représentants mandatés (actifs – soit employeur, salarié ou indépendant –, ou non-actifs), sera établi et enregistré sur la base d'une déclaration sur l'honneur des organisations syndicales auprès du secrétariat de l'APGBA.

Ce barème doit être réévalué en début de chaque année sur la base de l'augmentation moyenne en pourcentage de la valeur du point du territoire Île-de-France zone 1.

2. Remboursements des salaires

Pour les représentants d'organisation sous statut salarié, l'indemnité de sujétion est complétée d'un remboursement versé directement par l'APGBA à l'employeur.

Les remboursements de salaires sont effectués sur la demande de l'employeur. Celle-ci doit être accompagnée de la copie du bulletin de salaire du mois correspondant à l'absence. Le calcul pour une journée est fondé sur un montant de 1/21e de salaire mensuel brut de base affecté d'un coefficient majorateur de 1,5 pour les charges sociales patronales.

Toute réunion paritaire, quelle que soit sa durée, sera considérée comme une journée entière pour le remboursement des salaires.

3. Frais de fonctionnement des présidences

Par souci d'équilibre entre la présidence de l'APGBA et celles des commissions paritaires nationales, ces dernières sont indemnisées conformément aux mêmes principes. Ces principes, fixés par le règlement intérieur de l'APGBA renvoyant à l'article 12 des statuts de l'APGBA, sont les suivants :

Pour les présidences, les indemnités de sujétion sont doublées pour les commissions paritaires nationales et les assemblées générales de l'APGBA, afin de prendre en compte la charge de travail inhérente à la coordination des membres des présidences et la préparation des activités paritaires.

(ancien article XV.5.2.3, XV.5.2.3.1)

ART. XV.7.2.3.2

Ces frais de fonctionnement incluent :
– les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion et d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;
– les frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
– les frais de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

Ils sont pris en charge sur le budget de l'APGBA.

(ancien article XV.5.2.3.2)

ART. XV.7.2.3.2

Ces frais de fonctionnement incluent :
– les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion et d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;
– les frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
– les frais de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

Ils sont pris en charge sur le budget de l'APGBA.

(ancien article XV.5.2.3.2)

ART. XV.7.2.3.3

Ce sont les frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et convenues paritairement au niveau national.

Pour leur mise en œuvre, les commissions nationales ou territoriales souhaitant entreprendre une action paritaire et obtenir un financement adressent, sur décision de ladite commission et via leur présidence paritaire, leurs demandes au secrétariat administratif de l'APGBA, sur la base d'un dossier précisant :
– l'objet ;
– les publics et intervenants ;
– le type d'action ;
– les moyens ;
– la planification (lieu, durée, date) ;
– la méthode pédagogique (s'il y a lieu) ;
– le budget prévisionnel éventuel, sur justificatifs.

Les projets sont transmis à la présidence avant les deuxième et quatrième trimestres de l'année pour examen. La présidence de l'APGBA étudie la recevabilité du dossier et donne son avis sur sa faisabilité financière budgétaire et sa budgétisation éventuelle.

À l'exception des actions dont l'APGBA assure directement la mise en œuvre, après acceptation du projet par l'assemblée générale, une convention précisant le mode opératoire du financement est passée. Les fonds sont mis à disposition conformément à cette convention et le solde correspondant est versé après la validation du rapport de réalisation et fourniture des justificatifs.

(ancien article XV.5.2.3.3)

ART. XV.7.2.3.3

Ce sont les frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et convenues paritairement au niveau national.

Pour leur mise en œuvre, les commissions nationales ou territoriales souhaitant entreprendre une action paritaire et obtenir un financement adressent, sur décision de ladite commission et via leur présidence paritaire, leurs demandes au secrétariat administratif de l'APGBA, sur la base d'un dossier précisant :
– l'objet ;
– les publics et intervenants ;
– le type d'action ;
– les moyens ;
– la planification (lieu, durée, date) ;
– la méthode pédagogique (s'il y a lieu) ;
– le budget prévisionnel éventuel, sur justificatifs.

Les projets sont transmis à la présidence avant les deuxième et quatrième trimestres de l'année pour examen. La présidence de l'APGBA étudie la recevabilité du dossier et donne son avis sur sa faisabilité financière budgétaire et sa budgétisation éventuelle.

À l'exception des actions dont l'APGBA assure directement la mise en œuvre, après acceptation du projet par l'assemblée générale, une convention précisant le mode opératoire du financement est passée. Les fonds sont mis à disposition conformément à cette convention et le solde correspondant est versé après la validation du rapport de réalisation et fourniture des justificatifs.

(ancien article XV.5.2.3.3)

ART. XV.7.3

Une association paritaire de gestion des fonds collectés a été mise en place dans l'année suivant l'extension de la convention collective de 2003 par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Elle est appelée association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA).

L'APGBA est composée des organisations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau national dans la branche.

Au sein des assemblées générales de l'APGBA, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par arrêté ministériel.

La fixation définitive des sièges est établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Cette association a établi ses statuts et son règlement intérieur, qui doivent être en conformité avec la convention collective et les accords de branche. les statuts et le règlement intérieur sont présentés pour validation et amendement si nécessaire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article XV.1. En l'absence d'unanimité des organisations représentatives représentées au sein de la CPPNI, la décision est prise par cette dernière conformément à la règle de conclusion des accords de branche.

L'APGBA est chargée :
– 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 prévisionnel en début d'année et un bilan en fin d'année ;
– de proposer aux commissions paritaires nationales décisionnaires des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes d'action des différentes commissions.

Le règlement intérieur définit les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixe 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 données portant sur l'utilisation des fonds.

(ancien article XV.5.3)

ART. XV.7.3

Une association paritaire de gestion des fonds collectés a été mise en place dans l'année suivant l'extension de la convention collective de 2003 par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Elle est appelée association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA).

L'APGBA est composée des organisations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau national dans la branche.

Au sein des assemblées générales de l'APGBA, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par arrêté ministériel.

La fixation définitive des sièges est établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Cette association a établi ses statuts et son règlement intérieur, qui doivent être en conformité avec la convention collective et les accords de branche. les statuts et le règlement intérieur sont présentés pour validation et amendement si nécessaire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article XV.1. En l'absence d'unanimité des organisations représentatives représentées au sein de la CPPNI, la décision est prise par cette dernière conformément à la règle de conclusion des accords de branche.

L'APGBA est chargée :
– 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 prévisionnel en début d'année et un bilan en fin d'année ;
– de proposer aux commissions paritaires nationales décisionnaires des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes d'action des différentes commissions.

Le règlement intérieur définit les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixe 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 données portant sur l'utilisation des fonds.

(ancien article XV.5.3)

ART. XV.8, XV.8.1

Un conseil national paritaire est créé. Il a pour nom “Conseil national de la branche professionnelle des entreprises d'architecture” et pour sigle “CNBA”. Le CNBA aura pour principal objet d'opérer des missions de représentation extérieure de la branche après avoir recueilli un consensus auprès de ses membres, représentant les organisations représentatives patronales et de salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

Il est donc chargé de :
– la mise en œuvre du dialogue social sur des thématiques relatives à la défense des intérêts paritaires de la branche à présenter aux instances professionnelles, ministérielles ou politiques qui sont en lien avec les représentants du collège employeurs et du collège salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
– la mise en œuvre d'actions de communication et de relations institutionnelles de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
– la transmission d'éléments d'informations issus de ces échanges à l'ensemble des instances paritaires qui composent la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

ART. XV.8.2

Le CNBA est essentiellement composé des membres de droit, personnes morales représentatives (organisations patronales et de salariés) de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à hauteur d'un ou une représentant(e) désigné(e) par organisation, suivant l'objet de la réunion.

Les moyens de l'APGBA sont mis à la disposition des activités du CNBA (assistance, secrétariat, gestion des comptes-rendus et de la correspondance...). Le CNBA se réunit autant de fois que nécessaire.

ART. XV.8.3

Le CNBA est considéré comme un comité ou un groupe technique tel que défini à l'article Ier du règlement intérieur de l'APGBA (“Organisation administrative – Fonctions administratives”) et son action s'inscrit dans le schéma d'organisation budgétaire de l'APGBA (art. I.1 du règlement intérieur de l'APGBA “Organisation budgétaire”).

Ses actions sont issues de décisions prises en commissions paritaires nationales. Il en est le porte-parole.

Le statut de ses membres est donc paritaire et égalitaire : le CNBA ne dispose pas de présidence et ses décisions sont communes, sans nécessité de vote à la majorité dans les prises de décisions, qui résultent d'échanges consensuels.

Il est constitué par avenant modificatif de la convention collective nationale afin que ses actions paritaires thématiques soient financées dans le cadre paritaire de l'article II.3 du règlement intérieur de l'APGBA et afin qu'il puisse bénéficier des fonctions administratives de l'APGBA telles que définies à l'article I.2 du règlement intérieur de l'APGBA ainsi que des indemnités de sujétions prévues à l'article II.1.2 du règlement intérieur de l'APGBA.

ART. XV.8.4

Conformément à la convention collective nationale, et afin de développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, il a été convenu de charger le CNBA, qui se doit d'être un outil collectif et force de proposition dans l'intérêt de l'image de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, des missions suivantes :
– renforcer l'expression et l'image de la branche professionnelle et de la filière économique des entreprises d'architecture ;
– faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
– développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau national et régional ;
– développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés.

Les modalités de mise en œuvre des décisions des commissions nationales paritaires par le conseil national de la branche professionnelle des entreprises d'architecture en matière de communication et de représentation extérieure sont déterminées de manière consensuelle et unanime. Ledit conseil ne peut être modifié en CPPNI que sur accord de toutes les organisations syndicales.

ART.

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

Il convient de se référer aux derniers avenants à l'accord de prévoyance de branche, signés et mis en annexe, et disponibles sur le site de la branche.

ART.

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture affirme que l'exercice réglementé de la profession d'architecte exige de celles et ceux qui participent à cette activité l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.

Cette convention collective nationale définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises relevant du champ défini à l'article I.2, quelle que soit leur forme juridique.

Elle se fonde notamment sur le respect d'une déontologie, à travers l'accomplissement intégral des devoirs professionnels, sur la défense de l'intérêt public dans la mise en œuvre de l'architecture et de l'aménagement du territoire, ainsi qu'à travers les droits et devoirs concourant à une optimisation des conditions de travail, la valorisation et le renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Rhône-Alpes Accord du 3 février 2026 relatif aux salaires et à la valeur du point

ART. 1er

La valeur du point est fixée à 9,21 pour le territoire zone 1.

La valeur du point est fixée à 9,10 pour le territoire zone 2.

À compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

ART. 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

ART. 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

ART. 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

ART. 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

ART. 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

SECTION 3

Avenant : Adhésion par lettre du 19 janvier 2007 de la CFTC BATIMAT-TP à la convention collective des entreprises d'architecture

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 19 janvier 2007.

La fédération BATIMAT-TP CFTC,10-18, villa Saint-Michel, bâtiment D,75018 Paris, à la direction du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale,127, rue de Grenelle,75007 Paris.
Monsieur,
En application des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons de notre adhésion à la convention collective des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (brochure JO n° 3062).
Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

SECTION 4

Avenant : Champagne-Ardenne Avenant du 18 octobre 2018 à l'accord du 4 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Un article 6 est ajouté :

« Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés. »

ART. 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0