Chapitre III : Conditions d'engagement - Contrat

III-1 : Obligations professionnelles

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.

III-2 : Engagement du personnel

III-2-1 : Dispositions générales

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

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

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

III-2-2 : Les architectes salariés « en titre » ou paysagistes concepteurs

Dans le cas où il y a accord entre l'employeur et le salarié pour que le titre d'Architecte de ce dernier, tel qu'il est défini dans la Loi de 1977 (article 9), 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 ;

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

- 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 ;
- A 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).

III-3 : Période d'essai

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.

III-4 : Modifications en cours de contrat

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

Lorsque l'employeur est contraint d'imposer au salarié, pour des raisons non inhérentes à ce dernier, des conditions inférieures à celles de l'emploi qu'il occupe, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître à son employeur, par écrit, sa décision d'accepter ou de refuser.

En cas de refus, la rupture du contrat de travail qui en résultera sera réglée comme un licenciement du fait de l'employeur.

III-5 : Modification de la situation juridique de l'employeur

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

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.

A 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. A 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.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR