

Actualités sociales : quoi de neuf ? (complémentaire santé, CDD à objet défini, projet de nouvelle grille de classification)

Publié le 1 juillet 2015 par UNSFA

I – Obligation d’adhérer à une mutuelle désignée par la branche : quand la Cour de Cassation s’en mêle !

Rappel des faits

- 18 octobre 2013 : décision du Conseil Constitutionnel confirmant l’anticonstitutionnalité des clauses de désignation ;
- Communication de l’Unsa indiquant que depuis le 1er janvier 2014, date d’échéance de l’accord frais de santé de notre branche, les entreprises sont “libres” d’adhérer chez le ou les organisme(s) frais de santé recommandé(s) ou tout autre organisme ou assureur de leur choix, à condition de respecter **a minima** le tableau de garantie ainsi que les tarifs
- Les partenaires sociaux de la branche décident de proroger notre accord frais de santé en attendant la publication d’un décret relatif à la procédure d’appel d’offres ;
- 10 janvier 2015 : publication du décret relatif à la procédure d’appel d’offres ;
- Les partenaires sociaux décident de lancer un appel d’offres relatif à la complémentaire santé et prévoyance en mettant en place une clause de recommandation ;
- 11 février 2015 : Arrêt de la Cour de Cassation affirmant *queles clauses de désignation des accords de branche étendus, en cours au 16 juin 2013, s’imposent aux employeurs.*
- 16 avril 2015 : dans un souci de mutualisation et de solidarité, les partenaires sociaux décident de ne finalement pas lancer un nouvel appel d’offres en santé et en prévoyance, mais de rédiger un projet d’avenant en complémentaire santé dans le cadre de la mise en conformité des garanties (panier de soins minimum et contrat responsable).

Ainsi, sauf évolution législative ou éventuel revirement de la Cour de Cassation, la clause de désignation en matière frais de santé est toujours en vigueur et il convient d’adhérer à Malakoff Médéric ou Humanis, sous peine de contentieux en recouvrement.

II – CDD à objet défini : le nouveau motif de recours au CDD !

Mis en place à titre expérimental par la loi du 25 juin 2008, le « CDD à objet défini » a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014.

Ce contrat est réservé au recrutement de cadres (au sens de notre convention collective) pour une durée comprise entre 18 et 36 mois (sans renouvellement possible) ; alors qu’un CDD de droit commun pour surcroît d’activité est limité à 18 mois.

Il prend normalement fin avec la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois.

La possibilité de recourir au « CDD à objet défini » suppose la conclusion d’un accord de branche étendu ou, à défaut, d’un accord d’entreprise l’instituant.

L’Unsa a toujours milité en faveur de la mise en place d’un dispositif similaire (contrat de chantier) en commission paritaire nationale mais les syndicats de salariés s’y sont toujours opposés.

A présent, la Loi offre la possibilité aux entreprises d’architecture de conclure un accord d’entreprise pour instituer le « CDD à objet défini ».

Les entreprises intéressées et adhérentes à l’Unsa peuvent se rapprocher du service juridique (juridique@unsa.com) pour la mise en place d’un tel accord.

III – Projet de nouvelle grille de classification

Rappel : L'employeur ne peut pas utiliser le titre d'architecte d'un salarié s'il n'est pas architecte en titre salarié (et donc inscrit au tableau de l'Ordre). Au sein des documents diffusés par l'agence, il est donc préférable d'indiquer :

«NOM» «Prénom», Titulaire du diplôme « Architecte Diplômé d'Etat » valant grade de master et occupant un poste de «Intitulé de poste»

Les partenaires sociaux négocient actuellement un projet d'avenant n°4 à la CCN relatif notamment à la nouvelle grille de classification.

Le projet de nouvelle Grille de classification comporte un classement hiérarchique des emplois existants dans la Branche.

A cet effet, la nouvelle grille comporte cinq filières :

- Emplois de conception en architecture
- Emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture intérieure, paysage, conception scénographique, design...)
- Emplois de conception techniques (ingénierie, économie...)
- Administration et gestion (administration, gestion, relations clients...)
- Entretien et maintenance (technique, informatique...)

Chaque filière est divisée en catégories d'emploi, qui comporte un ou deux niveaux.

... Venez nombreux nous poser vos questions en matière de droit du travail lors du congrès de Montpellier, notamment lors de notre atelier social qui aura lieu le vendredi 30 octobre de 14h15 à 15h.

Formation continue des salariés des entreprises d'architecture

Le nouveau barème de formation Actalians vient d'entrer en vigueur ; il est disponible sur leur site internet :

http://www.opcapl.com/services/iso_album/fiche_dispositifs_architectes.pdf

Nous vous rappelons que seuls les adhérents de l'Unsfa peuvent bénéficier de manière illimitée au service juridique de l'Unsfa alors n'hésitez plus : **adhérez en ligne en cliquant ici.**

Christophe YUEN,

Co-responsable des Affaires Juridiques & Sociales