



CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES ARCHITECTES

HABILITATION A LA MAÎTRISE D'OEUVRE EN SON NOM PROPRE

**EN FORMATION INITIALE OU FORMATION CONTINUE : DROITS ET OBLIGATIONS QUI EN
DECOULENT**

**POSSIBILITES DE PRISE EN CHARGE FINANCIERE DE LA FORMATION DANS LE CADRE DE LA
FORMATION CONTINUE**

Tour Maine Montparnasse
33 avenue du Maine
BP 154
75755 Paris cedex 15

Tel. +33(0) 1 56 58 67 00
Fax +33(0) 1 56 58 67 01

www.architectes.org

Thématique formation, document mis à jour le 30/08/2011

Ce document ne se substitue pas aux textes réglementaires et la documentation officielle en vigueur.

L'habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP) est une formation initiale qui permet d'obtenir une qualification professionnelle reconnue par la branche des entreprises d'architecture.

La formation se compose de 150 heures de formation théorique en école d'architecture et nécessite une mise en situation professionnelle d'au minimum 6 mois au sein d'une agence d'architecture.

Le **contrat de travail** admis par les écoles d'architecture pour la mise en situation professionnelle est un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Dans le cadre de la formation continue, une entreprise d'architecture peut souhaiter qualifier un salarié, pour mieux répondre aux besoins de ses activités et le fidéliser dans l'emploi. L'entreprise peut lui proposer ainsi de suivre la formation menant à la HMONP.

En formation continue, l'entreprise s'engage à prendre en charge le coût de la formation et le temps passé en formation théorique par le salarié est considéré comme du temps de travail. En contrepartie, il est possible d'obtenir une prise en charge financière par l'OPCA-PL en fonction du type de contrat de travail et du dispositif choisi (période de professionnalisation, plan de formation, contrat de professionnalisation).

Selon le contexte (formation initiale ou formation continue), plusieurs cas de figure sont possibles, nous vous les présentons ici.

- ▶ Cas n° 1 : HMONP en formation initiale (p.3)
- ▶ Rappel des dispositifs de formation professionnelle continue (p.4)
- ▶ Cas n° 2 : HMONP en formation continue dans le cadre du plan de formation (CDI ou CDD) (p.5)
- ▶ Cas n° 3 : HMONP en formation continue dans le cadre de la période de professionnalisation (p.6)
- ▶ Cas n° 4 : HMONP en contrat de professionnalisation (p.7-8)

Des **aides publiques** existent pour accompagner les entreprises qui embauchent. Si ces aides peuvent faciliter la décision d'embauche, elles **ne couvrent jamais totalement les dépenses engagées par l'entreprise**. Aussi, l'entreprise accueillant l'architecte diplômé d'Etat (ADE) doit-elle s'assurer du montant des aides publiques possibles avant de déterminer la rémunération proposée au candidat HMONP afin de ne pas être pénalisée financièrement.

Cas de figure n°1 : HMONP en formation initiale

Conditions :

L'ADE est déjà inscrit auprès de l'ENSA.

L'entreprise lui propose un CDD pour faire sa mise en situation professionnelle.

Ce cas de figure est le plus fréquent : l'ADE a choisi à son initiative de l'école d'architecture, dans le cadre de la **formation initiale**.

L'ADE règle lui-même ses frais de scolarité dans le cadre de la formation initiale.

L'entreprise ne prend donc pas en charge les frais de la formation. **L'employeur ne peut prétendre à aucune prise en charge financière par l'OPCA-PL** au titre de la formation professionnelle continue.

Lorsque l'embauche se fait sous la forme d'un contrat à durée déterminée, au titre de l'article

L. 1242-3, l'article L. 1242-10 s'applique : la prime de précarité n'est pas due à la fin du contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut faire valoir une demande au titre des aides publiques à l'embauche.

VOS DROITS ET OBLIGATIONS

Le temps de travail est adapté pour que l'ADE puisse se rendre en cours. Le contrat détermine une durée de travail à plein temps, soit 35 heures. Les **autorisations d'absence** données par l'employeur n'entraînent **pas le maintien de la rémunération**. La **rémunération du salarié sera donc calculée sur le temps de travail effectif** passé au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de la HMONP, l'employeur s'engage à assurer un **complément de formation professionnelle** à son salarié. **Le CDD peut donc être conclu en application du 2° de l'article L. 1242-3** du Code du Travail.

Dans ce cas très précis, **la prime de précarité n'est pas due** à la fin du CDD (article L. 1243-10 du Code du Travail). Le contrat de travail signé entre l'employeur et le salarié doit impérativement mentionner l'article L. 1242-3. L'employeur doit informer précisément son salarié de cette disposition.

Aides publiques à l'embauche

■ Dans le cadre des dispositifs destinés à favoriser l'embauche de salariés, l'entreprise peut bénéficier d'un allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires (également appelé réduction « Fillon ») : les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Nous vous invitons à vous rapprocher de votre comptable / expert-comptable.

■ Par ailleurs, selon le lieu d'implantation de votre entreprise, vous pouvez être éligible aux exonérations ou allègements de charges sociales mises en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU) et bassins d'emploi à redynamiser (BER). Pour connaître les délimitations précises de ces zones, il convient de contacter la mairie ou la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ou de consulter le site www.sig.ville.gouv.fr. Faites-vous conseiller par votre comptable / expert-comptable.

Rappel des dispositifs de formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est un moyen pour l'employeur de faire évoluer les compétences de ses salariés.

Pour cela, l'entreprise participe au financement de la formation continue par le biais d'une contribution collectée par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés).

L'argent ainsi collecté permet aux OPCA de prendre en charge tout ou partie des coûts d'une formation d'un salarié.

Différents dispositifs existent, dont certains peuvent permettre de prendre en charge la HMONP. Nous vous en rappelons les principes ci-dessous.

Le plan de formation

Objectifs	<p>Élaboré à l'initiative de l'employeur, le plan de formation répond aux besoins de développement de l'entreprise et de son projet.</p> <p>Le plan regroupe l'ensemble des actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au bénéfice de ses salariés.</p>
Publics concernés	Tous les salariés de l'entreprise sans distinction d'ancienneté ou de type contrat de travail.

La période de professionnalisation

Objectifs	La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés , par des actions de formation qualifiante.
Publics concernés	<p>Le salarié doit être en en contrat à durée indéterminée.</p> <p>Le dispositif vise prioritairement : les salariés à qualification insuffisante, les seniors, les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, les salariés en retour de congé maternité ou parental, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé...).</p>

Le contrat de professionnalisation

Objectifs	Il vise à permettre l'accès à une qualification reconnue par la branche professionnelle, par la réalisation de formations en alternance dans l'entreprise et en centre de formation, et à favoriser l'insertion ou réinsertion professionnelle des personnes.
Publics concernés	<p>Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, - demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, - et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés.

Cas de figure n°2 : HMONP en formation continue dans le cadre du plan de formation

Conditions :

L'entreprise dispose d'un plan de formation.

Le contrat de travail du salarié est un contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

L'ADE n'est pas encore inscrit auprès de l'ENSA.

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la **responsabilité pleine et entière de l'employeur**, après consultation des représentants du personnel le cas échéant.

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- Les actions visant à **assurer l'adaptation du salarié au poste de travail** ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions ayant pour objet le **développement des compétences des salariés**.

VOS DROITS ET OBLIGATIONS

L'entreprise paie, dans son intégralité, le coût de la formation du salarié. En contrepartie, vous pouvez demander une prise en charge financière de ces coûts de formation auprès de l'OPCA-PL.

L'OPCA-PL pourra ainsi vous aider à supporter cette en charge en vous remboursant les frais pédagogiques de la formation à hauteur de 9,15 euros par heure de formation théorique.

Le remboursement de l'OPCA-PL est plafonné à 150 heures de formation théorique et à la réalité des frais pédagogiques engagés. Donc, si les frais pédagogiques correspondent à 500 euros au titre des droits d'inscription auprès de l'ENSA, le remboursement de l'OPCA-PL sera à la hauteur de cette dépense effective (et non à la somme potentielle de 9,15 x 150 soit 1372,50 euros ; ce n'est pas un forfait !).

Lorsque le salarié est en **formation théorique** à l'école d'architecture, ces jours seront considérés comme des **jours de travail effectif et ne pourront pas être décomptés de son salaire**.

CDD : Prime de précarité non due en application de l'article L. 1242-3 du Code du Travail

A condition que le contrat de travail à durée déterminée signé entre l'employeur et le salarié ait été conclu **en application du 2° de l'article L. 1242-3** du Code du Travail, **la prime de précarité n'est pas due** à la fin du CDD (article L. 1243-10 du Code du Travail). L'employeur doit informer précisément son salarié de cette disposition.

Aides publiques à l'embauche

■ Dans le cadre des dispositifs destinés à favoriser l'embauche de salariés, l'entreprise peut bénéficier d'un allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires (également appelé réduction « Fillon ») : les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Nous vous invitons à vous rapprocher de votre comptable / expert-comptable. **Attention : Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont modifiées depuis le 1er janvier 2011** et prennent désormais en compte la rémunération brute annuelle du salarié. Auparavant la réduction était calculée uniquement en fonction de la rémunération brute mensuelle.

■ Par ailleurs, selon le lieu d'implantation de votre entreprise, vous pouvez être éligible aux exonérations ou allègements de charges sociales mises en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU) et bassins d'emploi à redynamiser (BER). Pour connaître les délimitations précises de ces zones, il convient de contacter la mairie ou la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ou de consulter le site www.sig.ville.gouv.fr. Faites-vous conseiller par votre comptable / expert-comptable.

Cas de figure n°3 : HMONP en formation continue dans le cadre de la période de professionnalisation

Conditions :

Le contrat de travail du salarié est un contrat à durée indéterminée (CDI).

L'ADE n'est pas encore inscrit auprès de l'ENSA.

L'objectif de la période de professionnalisation est de maintenir dans l'emploi des salariés en CDI, quelle que soit leur ancienneté, grâce à un parcours de formation individualisé débouchant sur une qualification professionnelle. Les actions de formation se déroulent en alternance. Elles associent enseignements théoriques et pratiques.

VOS DROITS ET OBLIGATIONS

L'entreprise paie, dans son intégralité, le coût de la formation du salarié. En contrepartie, vous pouvez demander une prise en charge financière de ces coûts de formation auprès de l'OPCA-PL.

L'OPCA-PL pourra ainsi vous aider à supporter cette en charge en vous remboursant les frais pédagogiques de la formation à hauteur de 9,15 euros par heure de formation théorique.

Le remboursement de l'OPCA-PL est plafonné à 150 heures de formation théorique et à la réalité des frais pédagogiques engagés. A titre d'exemple, si les frais pédagogiques effectifs correspondent à 500 euros engagés pour les droits d'inscription auprès de l'ENSA, le remboursement de l'OPCA-PL sera à la hauteur de cette dépense effective (et non à la somme potentielle de 9,15 x 150 soit 1372,50 euros).

Lorsque le salarié est en **formation théorique à l'école** d'architecture, ces jours seront considérés comme des jours de travail effectif et ne pourront pas être décomptés de son salaire.

Aides publiques à l'embauche

■ Dans le cadre des dispositifs destinés à favoriser l'embauche de salariés, l'entreprise peut bénéficier d'un allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires (également appelé réduction « Fillon ») : les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Nous vous invitons à vous rapprocher de votre comptable / expert-comptable. **Attention : Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont modifiées depuis le 1er janvier 2011** et prennent désormais en compte la rémunération brute annuelle du salarié. Auparavant la réduction était calculée uniquement en fonction de la rémunération brute mensuelle.

■ Par ailleurs, selon le lieu d'implantation de votre entreprise, vous pouvez être éligible aux exonérations ou allègements de charges sociales mises en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU) et bassins d'emploi à redynamiser (BER). Pour connaître les délimitations précises de ces zones, il convient de contacter la mairie ou la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) ou de consulter le site www.sig.ville.gouv.fr. Faites-vous conseiller par votre comptable / expert-comptable.

Cas de figure n°4 : HMONP en contrat de professionnalisation

Conditions :

L'entreprise signe un contrat de professionnalisation avec l'ADE (contrat en alternance).

Le contrat de professionnalisation peut être soit un contrat à durée indéterminée (CDI) soit à durée déterminée (CDD).

L'ADE n'est pas encore inscrit auprès de l'ENSA.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus,
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats aidés.

Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

VOS DROITS ET OBLIGATIONS

L'entreprise paie, dans son intégralité, le coût de la formation du salarié. En contrepartie, vous pouvez demander une prise en charge financière de ces coûts de formation auprès de l'OPCA-PL.

L'OPCA-PL pourra ainsi vous aider à supporter cette en charge en vous remboursant les frais pédagogiques de la formation à hauteur de **1 euro par heure de formation théorique**.

Le remboursement de l'OPCA-PL est plafonné à 150 heures de formation théorique (soit 150 euros en tout).

Lorsque le salarié est en **formation théorique** à l'école d'architecture, ces jours seront considérés comme des **jours de travail effectif et ne pourront pas être décomptés de son salaire**.

Rémunération

La convention collective dispose que la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minima conventionnel du titre (coefficient 320), diplôme, certificat de qualification professionnel préparé, ni inférieure au SMIC.

Le coefficient minimal à appliquer pendant la durée du contrat est de 272 ; le coefficient minimal occupé à l'issue du contrat de professionnalisation étant de 320.

Source :

- Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003. Etendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004. Formation professionnelle Accord du 20 janvier 2005 - La professionnalisation

- Avenant à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle (habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre) Avenant n° 2 du 27 octobre 2006.

- OPCA-PL : Thèmes de formation et barèmes de prise en charge au 31.09.2010 (http://opcapl.fr/services/iso_album/fiche_dispositifs_architectes.pdf)

Prime de précarité non due en application de l'article L. 1242-10 du Code du Travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un CDD. Dans ce cas, **la prime de précarité n'est pas due** à la fin du CDD (article L. 1243-10 du Code du Travail). L'employeur doit informer précisément son salarié de cette disposition.

Aides publiques à l'embauche

■ Dans le cadre des dispositifs destinés à favoriser l'embauche de salariés, l'entreprise peut bénéficier d'un allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires (également appelé réduction « Fillon ») : les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales). Nous vous invitons à vous rapprocher de votre comptable / expert-comptable. **Attention : Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont modifiées depuis le 1er janvier 2011** et prennent désormais en compte la rémunération brute annuelle du salarié. Auparavant la réduction était calculée uniquement en fonction de la rémunération brute mensuelle.
