

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE
DE LA PROMOTION – CONSTRUCTION
DU 18 MAI 1988**

**Edition FNPC conforme à l'original
2003**

FNPC 106, rue de l'Université 75007 Paris Tél. : 01 47 05 44 36 Fax : 01 47 53 92 73

www.fpcfrance.fr – contact@fpcfrance.fr

Membre de l'Union Européenne des Promoteurs-Constructeurs (U.E.P.C.)

SOMMAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PROMOTION - CONSTRUCTION

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES page 1

Champ d'application (art. 1)
Durée – Dénonciation – Révision (art. 2)
Avantages acquis (art. 3)

TITRE II – LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL page 3

Liberté d'opinion (art. 4)
Liberté syndicale (art. 5)
Autorisation d'absence (art. 6)

TITRE III – EMBAUCHE – CONTRAT DE TRAVAIL page 4

Embauche – Période d'essai (art. 7)
Ancienneté (art. 8)
Mutations géographique (art. 9)
Mutations professionnelles temporaires (art. 10)

TITRE IV – CONGES page 7

Congés annuels (art. 11)
Congés pour événements familiaux (art. 12)

TITRE V – MALADIE – ACCIDENT – MATERNITE page 8

Maladie – Accident (art.13)
Maternité (art. 14)

TITRE VI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL page 10

Rupture du contrat de travail (art. 15)
Indemnité de licenciement (art. 16)
Indemnité de départ à la retraite (art. 17)

TITRE VII – REMUNERATION – CLASSIFICATION page 12

Rémunération – Frais professionnels (art. 18)
Classifications (art. 19)

TITRE VIII. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL page 19

Jours fériés (art. 20)
Travail du dimanche (art. 21)
Durée du travail (art. 22)

TITRE IX. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE REMUNERATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES page 20

Travail temporaire (art. 23)
Médecine du Travail (art. 24)
Protection de la maternité (art. 25)
Travail à temps partiel (art. 26)
Commissions paritaires (art. 27)

TITRE X. DROIT DU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE page 22

Egalité professionnelle Hommes-Femmes (art. 28)
Droit du travail des personnes handicapées (art. 29)
Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers (art. 30)

TITRE XI. FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE page 23

Formation (art. 31)

TITRE XII. DELEGUES DU PERSONNEL page 24

Délégués du personnel (art. 32)

TITRE XIII. COMITE D'ENTREPRISE (art. 33) page 25

TITRE XIV. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL page 26

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (art. 34)

TITRE XV. COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES page 27

Commission Paritaire Nationale de conciliation (art. 35)
Commission Paritaire Nationale d'interprétation (art. 36)

TITRE XVI. NEGOCIATIONS ULTERIEURES page 29

Garanties des salariés d'entreprise appelés à participer aux réunions paritaires (art. 37)

TITRE XVII. DISPOSITIONS FINALES page 30

Dépôt (art. 38)
Extension (art. 39)

Annexe 1: champ d'application page 31

Annexe 2 : liste des avenants page 33

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

La présente convention nationale règle les rapports entre les employeurs et les employés des entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière telle que définie ci-après.

Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention, les entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à la disposition des usagers de programme de construction (les entreprises sont en principe classées soit en 79.01, soit en 79.02, soit en 79.03 au niveau des Codes APE). Sont également visées par la présente convention, les entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs et qui sont classées en principe au Code APE 79.02.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les organismes d'HLM.

La présente convention s'applique uniquement sur le territoire métropolitain (y compris la Corse) même si l'entreprise est domiciliée en dehors de ce territoire.

Par employés, il faut entendre tous les collaborateurs salariés à l'exception de ceux bénéficiant du statut de VRP. La présente convention s'applique également aux employés visés ci-dessus engagés sur le territoire métropolitain et envoyés en déplacement en dehors du territoire.

En cas de difficulté la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation pourra être saisie par la partie la plus diligente.

ARTICLE 2. DUREE – DENONCIATION - REVISION

La présente convention prend effet au 1^{er} juillet 1988, sauf les articles 18 et 19 qui prendront effet au 1^{er} janvier 1989. Elle est conclue pour une durée d'un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction, d'année en année. L'organisation qui entendra dénoncer la présente convention devra le notifier aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de la période annuelle en cours. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'une nouvelle convention ou, à défaut, au plus tard pendant un an.

Si la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés. La présente convention collective continuera de produire effet entre les autres signataires et les auteurs de la dénonciation continueront d'être liés par la présente convention collective pendant un an.

Les demandes de modification de la présente convention collective pourront être présentées à toute époque de l'année. Elles seront notifiées aux autres organisations liées par la convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois ce n'est qu'au cours de la période du 1^{er} avril au 30 juin que le début de l'examen en réunion paritaire des demandes de modification est rendu obligatoire. Afin de permettre l'organisation d'une première réunion paritaire avant le 30 juin, les parties s'engagent à présenter avant le 1^{er} juin leurs éventuelles demandes de modifications.

Si une demande de modification portant sur un ou des articles de la convention collective est présentée d'un commun accord entre au moins une organisation syndicale de salariés et au moins une organisation syndicale patronale, une première réunion paritaire devra alors être provoquée dans le mois suivant la réception de cette demande afin de discuter de cette proposition de modification.

Toute demande de modification devra indiquer les articles dont la révision est demandée et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Tant qu'aucun accord n'aura abouti sur les articles soumis à modification, les dispositions correspondantes antérieurement conclues continueront de s'appliquer. Si aucun accord n'est conclu dans les 3 mois suivant la première réunion paritaire, quelle que soit la date de cette réunion, la demande de modification sera réputée caduque.

ARTICLE 3. AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent se cumuler avec les avantages déjà existant dans les entreprises à la date d'effet de la présente convention : seules les dispositions les plus favorables aux salariés seront appliquées.

La notion d'avantages acquis s'apprécie pour l'ensemble du personnel type d'avantage par type d'avantage.

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une suppression des usages ou des avantages individuels ou collectifs acquis par le personne en fonction antérieurement à la date d'effet de la présente convention.

TITRE II - LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

ARTICLE 4. LIBERTE D'OPINION

Les parties liées par la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion.

Elles s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des employés dans leurs rapports de travail.

ARTICLE 5. LIBERTE SYNDICALE

Les parties liées par la présente convention reconnaissent le droit pour tous employeurs ou salariés de se regrouper en syndicat professionnel en vue de la défense collective de leurs intérêts.

Les décisions prises notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Les syndicats ont la liberté, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, d'exercer leur action à l'intérieur de l'entreprise. L'exercice de cette liberté ne peut avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

ARTICLE 6. AUTORISATIONS D'ABSENCE

Tout employé appelé par une organisation syndicale signataire de la présente convention à exercer un mandat à temps complet impliquant la cessation de ses fonctions dans une entreprise de promotion immobilière appliquant la présente convention bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail dans la limite de trois années. A l'issue de cette suspension de son contrat, il sera réintégré dans l'entreprise à l'emploi occupé précédemment ou à un emploi équivalent à condition qu'il formule sa demande dans le mois suivant l'expiration de son mandat.

TITRE III – EMBAUCHE - CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 7. EMBAUCHE - PERIODE D' ESSAI

Au moment de l'embauche, une lettre d'engagement ou un contrat de travail est conclu en double exemplaire : un exemplaire pour l'employeur ou son représentant, et un exemplaire pour le salarié nouvellement engagé.

Cette lettre d'engagement ou ce contrat de travail fait référence à la présente convention collective dont un exemplaire est remis au salarié au moment de son embauche. Il en est de même du règlement intérieur et des accords d'entreprise s'ils existent.

Pour le personnel déjà inscrit dans les effectifs au moment de la mise en application de la présente convention collective, le texte de la convention collective est tenu à la disposition du personnel par l'employeur ou son représentant.

De même, les avenants à la présente convention collective seront tenus à la disposition de l'ensemble du personnel dans l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le texte de la convention collective et ses avenants seront remis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux existant dans l'entreprise.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail comportera au moins des précisions relatives aux éléments suivants :

- la période d'essai,
- les fonction et qualification attribuées,
- les éléments de la rémunération et la durée du travail à laquelle ils se rapportent (temps complet, temps partiel, rémunération forfaitaire) ,
- la durée de l'engagement,
- la référence à la visite médicale d'embauche
- le lieu de travail et les déplacements éventuels,
- le cas échéant, des clauses particulières.

La période d'essai des engagements à durée indéterminée est de :

- 1 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau 1.
- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau 2.
- 2 mois pouvant être portés à 3 mois de travail effectif par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés niveau 3.
- 3 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau A.
- 3 mois pouvant être augmentés jusqu'à 6 mois par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés aux niveaux 5 et 6.

En l'absence de précision relative à la période d'essai lors de l'embauche, c'est la durée prévue par la présente convention collective qui s'applique.

La période d'essai peut être renouvelé une fois pour une durée de travail effectif qui ne peut, au plus, excéder la durée de la période initiale. Ce renouvellement fait l'objet d'une information écrite au salarié par l'employeur ou son représentant avant le terme de la période d'essai initiale.

Compte tenu qu'il s'agit de travail effectif, le déroulement de la période d'essai est suspendu en cas d'absence du salarié et son terme est donc reporté d'autant.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre l'engagement sans qu'il soit nécessaire de respecter un préavis.

ARTICLE 8. ANCIENNETE

L'ancienneté dans l'entreprise dont il est question dans les différents articles de la présente Convention Collective s'entend du temps pendant lequel le salarié y a été employé depuis son dernier engagement. Le changement d'échelon ou de niveau n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté.

Toutefois le temps passé au service national n'est pas pris en compte en cas de réintégration dans l'entreprise.

Le temps passé en congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

ARTICLE 9. MUTATIONS GEOGRAPHIQUES

Il est demandé à l'employeur et au salarié de prévoir et de régler dans les contrats de travail, lettres d'engagement ou avenants ultérieurs les modalités des déplacements et mutations notamment au niveau des conditions de remboursement des frais ainsi engagés par le salarié. Cette question peut aussi être traitée par voie d'accord d'entreprise.

Pour les déplacements, c'est-à-dire modification temporaire du lieu de travail qui peut être d'une durée inférieure à la journée, les salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement ainsi occasionnés selon des modalités propres à l'entreprise.

Pour les mutations, c'est-à-dire transfert du lieu de travail, les salariés ne peuvent être mutés dans des endroits éloignés qu'avec leur accord, sauf si cette question des mutations avait été abordée dans la lettre ou contrat d'embauche ou par avenant ultérieur. Dans le cadre de la préparation de la mutation, sous réserve des dispositions conventionnelles ou contractuelles déjà existantes dans l'entreprise, employeur et salarié devront traiter la question de l'indemnisation des frais provoqués par cette mutation (notamment frais de déménagement éventuel, de transport, de séjour).

ARTICLE 10. MUTATIONS PROFESSIONNELLES TEMPORAIRES

Les salariés peuvent être amenés à occuper temporairement des emplois classés aux différents échelons du niveau correspondant au poste occupé habituellement.

Si le changement temporaire de poste consiste à occuper un poste classé à un niveau inférieur, le salarié conserve le bénéfice de sa rémunération habituelle.

TITRE IV - CONGES

ARTICLE 11. CONGES ANNUELS

Les congés annuels sont attribués sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées.

La période ordinaire de prise des congés annuels se situe entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre. L'ordre des départs en congés annuels ou la date de fermeture est fixé après consultation du personnel et des délégués du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} Avril pour les congés pris entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre.

Pour les congés pris en dehors de la période 1^{er} Mai / 31 Octobre, la demande doit être présentée à l'employeur au plus tard un mois avant..

ARTICLE 12. CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion des évènements familiaux ci-dessous, d'une autorisation d'absence de :

- 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié,
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant, 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours ouvrables pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint,
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Par accord avec son employeur, tout salarié pourra, à l'occasion de ces événements familiaux et en fonction des circonstances (éloignement du lieu de la cérémonie, lien de parenté du défunt, date de cet évènement...) bénéficier d'un allongement de cette autorisation d'absence, soit rémunéré avec imputation sur son droit à congés annuels, soit non rémunéré.

TITRE V – MALADIE – ACCIDENT - MATERNITE

ARTICLE 13. MALADIE - ACCIDENT

Afin de permettre à l'entreprise de prendre éventuellement les dispositions nécessaires, le salarié en arrêt de travail doit prévenir ou faire prévenir son employeur dès que possible et justifier son absence dans les 48 H par la production d'un certificat médical. De même, il doit prévenir son employeur dès qu'il connaît sa date de reprise ou en cas de prolongation de l'indisponibilité.

Le droit au complément de salaire défini ci-après est subordonné au respect des conditions fixées par l'article 7 de la loi du 19.1.1978 relative à la mensualisation.

A partir de un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident non professionnel, accident de trajet ou de travail justifié auprès de l'employeur dans les conditions ci-dessus, les salariés bénéficient du maintien de leurs appointements fixes pendant un mois. Au-delà de 5 ans d'ancienneté, le maintien de ces appointements sera assuré pendant 2 mois et pendant 3 mois au-delà de 10 ans.

Ce maintien du salaire s'applique sans délai de carence en cas d'accident du travail ou de trajet et à compter du 4^{ème} jour d'absence dans les autres cas.

Ce maintien des appointements s'entend déduction faite des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale et le cas échéant par le régime de prévoyance de l'entreprise. En cas d'hospitalisation ou autre cause, si les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale sont réduites, elles seront réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Le droit à complément de salaire n'existe pas si la Sécurité Sociale ne verse pas ou plus les indemnités journalières.

Pour bénéficier des droits à compléments de salaire, définis ci-dessus, le salarié doit justifier de l'ancienneté requise au premier jour de l'arrêt de travail.

Si au cours d'une période de 12 mois consécutifs le salarié connaît plusieurs arrêts de travail, il ne pourra prétendre à une durée totale de maintien du salaire supérieure à celle correspondant à son ancienneté et définie par le présent article.

L'indisponibilité pour raisons de maladie ou accident non professionnel ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une suspension de celui-ci pendant six mois consécutifs. Au-delà, le contrat de travail peut être rompu si les nécessités du service obligent au remplacement définitif de l'employé absent.

L'indemnité de licenciement est alors versée dans les conditions prévues par l'article 16 de la présente convention.

Les signataires de la présente convention collective sont convenus d'étudier la définition d'un régime de prévoyance.

ARTICLE 14. MATERNITE - ADOPTION

Pendant le congé maternité tel que défini par le Code du Travail, après deux ans d'ancienneté, les salariés bénéficient du maintien de leurs appointements fixes sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et le cas échéant par le régime de prévoyance de l'entreprise.

La condition de 2 ans d'ancienneté sera appréciée au premier jour du congé maternité tel que défini par le Code du Travail.

Les règles régissant le congé parental, le travail à mi-temps, le congé postnatal et l'adoption sont celles prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

TITRE VI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 15. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sauf en cas de faute grave ou lourde, un préavis doit être respecté pour rompre le contrat de travail, en dehors de la période d'essai. Ce préavis est de un mois pour les non-cadres et de trois mois pour les cadres. Conformément à la loi le préavis est de deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre après deux ans d'ancienneté.

Si une partie ne respecte pas le préavis, elle doit à l'autre partie une indemnité pour inexécution du préavis correspondant à la rémunération qui aurait été perçue si le préavis avait été exécuté jusqu'à son terme, sans préjudice de toute action judiciaire ou autre.

Toutefois, en cas de licenciement, sous réserve d'en informer son employeur au moins une semaine à l'avance (au moins 2 semaines à l'avance s'il s'agit d'un cadre), le salarié qui aura effectué au moins la moitié du préavis pourra quitter l'entreprise en étant rémunéré jusqu'au dernier jour de travail effectué.

Pendant le préavis, tout salarié peut bénéficier d'heures de recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour ouvré pour les personnes travaillant à temps complet. Les salariés travaillant au moins 20 heures et au plus 32 heures par semaine peuvent bénéficier d'heures de recherche d'emploi dans la limite de 20 heures par mois de préavis. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises de façon groupée par accord entre l'employeur et le salarié.

Le moment de la journée où peuvent être utilisées ces heures de recherche d'emploi est fixé par accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, ces heures sont fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Le droit aux heures de recherche d'emploi n'est pas ouvert dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi ou en cas de départ à la retraite.

En cas de licenciement, l'utilisation de ces heures de recherche d'emploi n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Conformément aux dispositions législatives, tout licenciement individuel doit être précédé d'un entretien préalable après convocation écrite par l'employeur. Il en est de même en cas de licenciement collectif pour motifs économiques portant sur moins de 10 salariés dans le cadre de la loi du 30.12.1986.

La rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée ou par lettre remise contre décharge.

En cas de licenciement, à défaut d'indication du ou des motifs sur la lettre de notification de la rupture, l'employeur devra indiquer par écrit ce ou ces motifs si le salarié écrit pour les demander.

ARTICLE 16. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

A partir de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise, le salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, bénéficie d'une indemnité de licenciement qui se calcule de la façon suivante

- pour la tranche à partir de la 1^{ère} année jusqu'à 5 ans : 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté.
- pour la tranche au-delà de 5 ans : 1/4 de mois par année à compter de la 6^{ème} année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité sera déterminée au prorata du nombre de mois.

Cette indemnité se calcule sur la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois complets précédant la date de rupture du contrat de travail, étant précisé que toute prime, d'une périodicité différente que le mois, qui aurait été versée pendant cette période, sera prise en compte prorata temporis.

ARTICLE 17. INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

En cas de départ à la retraite à son initiative, l'employé, s'il justifie de dix années d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention collective.

A partir de l'âge de 60 ans, dès que l'employé justifie des conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise peut le mettre à la retraite, sans que l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention collective soit due. Il en sera de même lorsque l'employé aura atteint au moins l'âge de 65 ans, quel que soit son nombre de trimestres de cotisations aux assurances vieillesse.

Dans ces cas, l'indemnité de départ à la retraite après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, sera aussi égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention collective, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par la loi.

Le préavis à respecter en cas de départ ou de mise à la retraite est celui prévu en cas de licenciement par l'article 15.

TITRE VII - REMUNERATION - CLASSIFICATIONS

ARTICLE 18. REMUNERATION – FRAIS PROFESSIONNELS

La présente convention collective prévoit des salaires minima pour les différents niveaux et échelons définis dans la classification.

Chaque salarié doit recevoir au moins le salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Au moins une fois par an, à l'initiative de la délégation patronale qui présentera alors les informations prévues par l'article L 132.12 du Code du Travail, les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention collective se réuniront pour définir les nouvelles valeurs du point.

Deux valeurs de point sont définies. L'une, multipliée par le coefficient 100, détermine le salaire minimum national professionnel mensuel. L'autre valeur de point est multipliée par la différence de points entre le coefficient de l'échelon et le coefficient 100. Les salaires minima sont obtenus à partir de l'addition des deux montants en résultant. C'est ainsi que la 1^{ère} valeur de point est fixée à $47,50 \text{ F} \times 100 = 4750 \text{ F}$ et l'autre à 15 F (exemple : au coefficient 110 : $10 \times 15 = 150 \text{ F} + 4750 = 4900 \text{ F}$).

Le salaire minimum national professionnel mensuel est fixé à 4750 F à compter de la prise d'effet de la présente convention pour une durée hebdomadaire de travail de 39 H soit 169 heures par mois.

Les salaires mensuels minima s'établissent ensuite ainsi :

Niveau 1	échelon 1	Coefficient 100	4.750 F
Niveau 1	échelon 2	Coefficient 110	4.900 F
Niveau 2	échelon 1	Coefficient 123	5.095 F
Niveau 2	échelon 2	Coefficient 143	5.395 F
Niveau 2	échelon 3	Coefficient 163	5.695 F
Niveau 3	échelon 1	Coefficient 176	5.890 F
Niveau 3	échelon 2	Coefficient 203	6.295 F
Niveau 4	échelon 1	Coefficient 300	7.750 F
Niveau 4	échelon 2	Coefficient 390	9.100 F
Niveau 5	échelon 1	Coefficient 457	10.105 F
Niveau 5	échelon 2	Coefficient 590	12.100 F
Niveau 5	échelon 3	Coefficient 723	14.095 F

Les collaborateurs cadres classés niveau 6 bénéficient d'une rémunération fixée par leur contrat individuel de travail qui règle leur situation d'ensemble.

Conformément à l'article 28, aucune discrimination fondée sur le sexe ne peut être pratiquée en matière de salaires pour un poste égal. En cas de difficultés à ce sujet, leur règlement sera recherché d'abord dans l'entreprise puis au niveau des commissions paritaires qui auront pu être créés en application de l'article 27.

En matière de remboursement de frais professionnels, chaque entreprise définit le système qu'elle entend pratiquer (non remboursement ou prise en charge totale ou partielle au réel ou sous forme d'indemnité forfaitaire). Toutefois il est rappelé aux employeurs et aux salariés l'obligation d'assurer le véhicule personnel pour son utilisation à des fins professionnels pendant le temps de travail, la charge de cette assurance devant être convenue entre les deux parties.

Cas particulier des personnes rémunérées à la commission

Ce sont le contrat individuel de travail et/ou les accords ou usages internes à l'entreprise qui définissent les conditions de rémunération de cette catégorie de collaborateurs participant aux ventes. Compte tenu qu'ils sont rémunérés, en totalité ou en partie, à la commission, les parties liées par la présente convention collective définissent le montant mensuel garanti de l'avance sur commissions qui doit leur être versée, comprenant, le cas échéant, la partie fixe de la rémunération selon les modalités définies dans l'entreprise en fonction des commissions réelles dues.

Ces personnes sont classées à un niveau et à un échelon en fonction de la classification prévue par la présente convention collective. Par contre, les deux valeurs de points (jusqu'au coefficient 100 et au-delà) ne leur sont pas applicables. La négociation annuelle visée ci-dessus sera l'occasion d'une définition du montant mensuel garanti de ces avances sur commissions qui s'imputera sur les commissions à venir.

Un montant mensuel garanti d'avances sur commissions est défini distinctement pour les non-cadres et les cadres. Il est fixé à quatre mille sept cent cinquante Francs pour les non-cadres et à sept mille Francs pour les cadres.

ARTICLE 19. CLASSIFICATION

Niveau 1

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches facilement contrôlables caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur similitude conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau supérieur auprès duquel il peut avoir un recours permanent.

Le travail demandé correspond au niveau de la scolarité obligatoire.

Echelon 1

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et rapidité

Les consignes détaillées imposent le mode opératoire.

Le contrôle est limité à une vérification de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

Echelon 2

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

Exemple :

- Personnel de nettoyage
- Coursier
- Employé de bureau
- Dactylo
- Reprographe
- Téléxiste
- Standardiste
- Hôtesse standardiste
- Hôtesse d'accueil

Niveau 2.

D'après les instructions indiquant les tâches à accomplir, les limites des initiatives à prendre ainsi que les méthodes et moyens à utiliser, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente.

Le travail demandé correspond au niveau du baccalauréat.

Echelon 1

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes ou nécessiter des opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

Echelon 2

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.

Echelon 3

Le travail se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction ou une bonne expérience et des connaissances dans les activités connexes.

Lorsqu'il y a responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de moindre qualification elle peut comporter l'organisation et le contrôle des personnes dirigées.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, doit savoir choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

Exemples :

- Employé de bureau
- Sténo-dactylo
- Aide-comptable
- Hôtesse standardiste
- Comptable
- Secrétaire sténo-dactylo
- Pupitreux
- Vérificateur
- Dessinateur
- Hôtesse de vente
- Télé-vendeuse
- Négociateur ou vendeur 1^{er} degré

Niveau 3.

Placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique lequel peut être le Chef d'Entreprise lui-même, d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets ou produits ou de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique ainsi que du coût des solutions proposées.

Il a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et assure l'animation professionnelle d'un ou plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Le travail demandé correspondant au niveau :
BAC + 2, IUT, ou BTS.

Echelon 1

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activité diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

Echelon 2

Le travail est caractérisé par un esprit d'initiative.

L'élaboration de solutions adaptées peut mener à proposer des modifications de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.

Exemples :

- Comptable 2^{ème} échelon
- Secrétaire de direction
- Adjoint administratif, technique, commercial, financier ou juridique
- Analyste programmeur
- Surveillant de travaux
- Coordinateur de travaux
- Inspecteur de travaux
- Agent foncier
- Négociateur ou vendeur 2^{ème} degré

PROJET DE CLASSIFICATION DE 3 NIVEAUX DE CADRES

Définition des cadres

Sont cadres, les salariées possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité et généralement un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise.

Les cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou pour la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, un esprit de créativité et d'innovation.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les cadres doivent faire preuve vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualité de formations d'animation et de motivation. Ils prennent des décisions propres à animer et coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les cadres n'exerçant pas un commandement peuvent être classés à l'un ou l'autre des niveaux de cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité.

La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est acquise :

- Par l'obtention d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur,
- Ou par l'expérience personnelle éventuellement complétée par des études professionnelles.

Niveau 4.

Cadre diplômé débutant ou bénéficiant d'un statut de Cadre en raison de son expérience.

Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé Cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

Echelon 1

Cadre diplômé débutant ou Cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience.

Echelon 2

Cadre justifiant d'une certaine maîtrise des connaissances et des techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Niveau 5.

Ce niveau correspond à un niveau de Cadre expérimenté.

C'est un Cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et en général du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

Echelon 1

Cadre confirmé qui dirige un service qui éventuellement peut être limité à une seule personne.

Echelon 2

Cadre très confirmé ayant la responsabilité d'un service important par son caractère stratégique ou éventuellement par son effectif voire même d'une Direction.

Echelon 3

Cadre de niveau supérieur ayant la responsabilité d'une Direction.

Niveau 6.

Dans les entreprises disposant de structures importantes, collaborateur direct du chef d'entreprise qui participent à la Direction générale de l'Entreprise.

TITRE VIII - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 20. JOURS FERIES

Le chômage des jours déclarés fériés par la loi n'entraîne pas de réduction de la rémunération, à condition d'avoir été présent ou en absence autorisée par l'employeur le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail suivant le jour férié.

Cette condition de présence ou d'absence autorisée n'est pas applicable pour le 1^{er} Mai.

Sauf compensation ou avantage différent résultant d'un accord collectif ou individuel appliqué dans l'entreprise, les heures de travail effectuées un jour férié donneront lieu à une récupération d'une durée identique à prendre selon des modalités à définir entre l'entreprise et le salarié concerné.

ARTICLE 21. TRAVAIL DU DIMANCHE

Il est rappelé que le travail du dimanche ne peut s'effectuer que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment en ce qui concerne les autorisations.

ARTICLE 22. DUREE DU TRAVAIL

La répartition de la durée du travail s'effectue dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables. Toutefois les parties liées par la présente convention collective recommandent l'adoption au niveau de l'entreprise des modalités les mieux adaptées aux besoins de celle-ci et aux souhaits des collaborateurs.

TITRE IX - CONDITIONS DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE REMUNERATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

ARTICLE 23. TRAVAIL TEMPORAIRE

Les conditions de recours aux travailleurs temporaires (soit salariés d'entreprises de travail temporaire, soit salariés engagés par l'entreprise sous contrat à durée déterminée), leurs conditions de travail, d'emploi et de rémunération sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties rappellent que le recours au travail temporaire ne peut avoir pour objet de pourvoir à titre définitif un poste permanent.

ARTICLE 24. MEDECINE DU TRAVAIL

Les parties liées par la présente convention rappellent la mission du médecin du travail telle que définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment, dans le cadre de son action sur le milieu de travail, le rôle du médecin du travail de conseiller l'employeur, les salariés, les représentants du personnel, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise. En particulier le médecin du travail est consulté sur les projets de modifications apportées aux équipements et dans ce cadre les entreprises qui emploient du personnel, à temps complet ou à temps partiel, à des écrans de visualisation consulteront le médecin du travail.

ARTICLE 25. PROTECTION DE LA MATERNITE

Les conditions de travail, d'emploi et de rémunération des salariées enceintes et d'une manière générale leur statut dans l'entreprise, sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 26. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de rémunération,
- la durée du travail,
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou le cas échéant, les semaines du mois),
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition,
- la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits d'origine conventionnelle, des modalités spécifiques qui pourraient être instituées par la présente convention collective ou par les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils étaient occupés à temps complet.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ces salariés manifesteront leur intention par lettre adressée à l'employeur et cette manifestation de volonté sera valable pour une durée indéterminée tant que le salarié ne l'aura pas annulée ou tant qu'il n'aura pu être donné satisfaction à sa demande.

Quand l'employeur disposera d'un poste vacant, soit à temps partiel soit à temps complet, il en informera par lettre les salariés concernés en indiquant la date de prise de fonction dans ce nouveau poste et en fixant un délai de réponse qui, sauf urgence, ne sera pas inférieur à 8 jours à compter de la présentation de cette lettre aux salariés concernés. Si la proposition présentée par l'employeur doit entraîner un changement d'établissement, ce délai de réponse, sauf urgence, ne sera pas inférieur à un mois.

La proposition ainsi présentée par l'employeur sera adressée à tous les salariés ayant manifesté l'intention visée ci-dessus et susceptibles d'occuper cet emploi vacant correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent à celui qu'ils occupent déjà.

ARTICLE 27. COMMISSIONS PARITAIRES

Des commissions paritaires de la promotion immobilière pourront être instituées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires ou adhérentes à la présente convention à un niveau qu'elles détermineront alors : régional, départemental ou local. Ces commissions paritaires auront pour mission d'examiner les questions relatives aux conditions de travail et d'emploi qui pourraient se soulever dans leur ressort géographique.

TITRE X - DROIT AU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 28. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée notamment en matière de responsabilités, de promotion et de salaires.

ARTICLE 29. DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par la présente convention collective s'engagent à promouvoir le droit au travail et la formation de toute personne handicapée en étant d'exercer un emploi dans les entreprises de promotion immobilière.

ARTICLE 30. EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES ETRANGERS ET FRANCAIS

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par la présente convention collective affirment le principe de cette égalité de traitement dans l'entreprise.

TITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

ARTICLE 31. FORMATION

Les salariés effectuent des stages de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils disposent également d'un droit au congé individuel de formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément à l'article L 932.2 du Code du Travail, les parties liées par la présente convention collective se réuniront pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, notamment en faveur des jeunes.

TITRE XII – DELEGUE DU PERSONNEL

ARTICLE 32. DELEGUES DU PERSONNEL

Les dispositions relatives aux délégués du personnel (nombre, élection, exercice et cessation du mandat, garanties, etc...) sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

TITRE XIII – COMITE D'ENTREPRISE

ARTICLE 33. COMITE D'ENTREPRISE

Les dispositions relatives au comité d'entreprise, au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

TITRE XIV - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 34. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués et fonctionnent dans les conditions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les représentants du personnel au CHSCT dans les établissements d'au moins 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, cette formation est prise en charge par l'entreprise dans les conditions et limites suivantes. Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Elle est réservée à ceux qui n'ont encore jamais reçu cette formation dans l'entreprise.

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder 5 jours. La demande de congé avec tous les renseignements nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique sociale et syndicale. Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par l'article R 236.18 du Code du Travail. A l'issue de la formation, cet organisme remet une attestation d'assiduité que le représentant du personnel remet à son employeur.

L'entreprise prend en charge la rémunération et les frais de stage dans les limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés dans la limite d'un salarié par année civile pour les établissements de 50 à 299 salariés.

TITRE XV – COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

ARTICLE 35. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

Il est institué une Commission Nationale Paritaire de Conciliation.

Elle est composée de :

- pour les employés : de représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Si des salariés d'une entreprise de promotion immobilière telle que définie à l'article 1er de la convention collective figurent parmi ces représentants, ils bénéficieront du maintien de leur salaire par leur employeur pour le temps passé à la réunion. Leurs éventuels frais de déplacement devront leur être remboursés sur justificatifs par leur employeur dans les conditions appliquées par l'entreprise pour l'indemnisation des frais engagés pour les déplacements professionnels par les salariés de cette entreprise. Ce maintien du salaire et ce remboursement des frais de déplacement seront accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale.

Au lieu et place de cette prise en charge des frais de déplacement, chaque organisation syndicale de salariés signataire pourra opter en début d'année pour un forfait de 1 000 Francs par organisation participant aux réunions et dans la limite de 2 000 Francs par an.

Les représentants salariés d'entreprises de promotion immobilière informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires.

- pour les employeurs : de représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des conflits collectifs et individuels de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention et qui pourraient lui être soumis par l'une ou l'autre des organisations signataires de la convention collective.

Chaque organisation pourra n'être représentée que par un seul délégué. Dans tous les cas, le nombre de voix de la délégation employée d'une part, et de la délégation employeur d'autre part sera égal, quel que soit le nombre d'organisations signataires présentes.

La commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants la première réunion à la majorité simple des présents. A défaut de majorité, il est dressé un constat de carence.

La commission établit le cas échéant un projet de protocole d'accord qui est soumis aux parties intéressées. En cas d'impossibilité de réaliser un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétaire de la Commission et communiqué aux parties.

La FNPC est chargée du secrétariat de cette Commission (envoi des convocations, organisation de la réunion, rédaction des procès-verbaux et des constats de désaccord ou d'accord...).

La Commission se dotera d'un règlement intérieur.

ARTICLE 36. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION

Cette Commission a pour rôle de rechercher une solution amiable aux difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective.

Elle est composée et elle fonctionne dans les mêmes conditions que la Commission Nationale Paritaire de Conciliation.

TITRE XVI - NEGOCIATIONS ULTERIEURES

ARTICLE 37. GARANTIES DES SALARIES D'ENTREPRISES APPELES A PARTICIPER AUX REUNIONS PARITAIRES

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux réunions paritaires annuelles relatives à la négociation des salaires ainsi qu'aux réunions des commissions nationales paritaires de conciliation et d'interprétation qui interviendront à compter de l'entrée en application de la présente convention collective.

Les délégations patronale et salariale signataires de la présente convention collective seront composées dans les conditions prévues pour la Commission Paritaire de Conciliation. Il en sera de même pour les questions relatives au salaire, aux frais de déplacement et aux modalités de l'absence des salariés appartenant à des entreprises de promotion immobilière participant éventuellement à ces réunions paritaires.

Pour les réunions paritaires annuelles relatives aux salaires, elles se dérouleront l'après-midi de façon à permettre aux différentes délégations de préparer le matin cette négociation. Le temps passé en réunion le matin sera considéré comme faisant partie de la réunion paritaire pour le maintien du salaire.

Si un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés fait l'objet d'une procédure de licenciement individuel dans les douze mois qui suivent la dernière réunion paritaire à laquelle il a participé, cette organisation syndicale a la possibilité d'en informer les autres organisations signataires de la présente convention et la Commission Nationale Paritaire de Conciliation doit alors être réunie dans un délai de deux semaines à compter du jour où la FNPC a été saisie de cette demande. L'organisation syndicale demandant la réunion de la Commission Paritaire Nationale de Conciliation doit adresser à chaque organisation signataire de la Convention toutes informations utiles sur la procédure de licenciement (nom du salarié et entreprise concernés, motifs).

Cette réunion de la Commission Paritaire Nationale de Conciliation ne peut être provoquée que si le salarié concerné n'est pas investi d'un mandat subordonnant son licenciement à l'autorisation de l'inspecteur du Travail territorialement compétent.

La Commission Paritaire Nationale de Conciliation est réunie afin d'émettre un avis sur la procédure de licenciement envisagée. Afin de permettre à la Commission de Conciliation d'émettre un avis avant que ne soit notifié le licenciement, l'entreprise concernée par cette procédure de licenciement doit alors suspendre la procédure de licenciement dans l'attente de l'avis qui pourra être rendu par la Commission Paritaire de Conciliation sans être liée par cet avis. Si toutefois la Commission Paritaire de Conciliation n'avait pu émettre un avis dans le délai d'un mois suivant le jour prévu pour l'entretien préalable auquel le salarié concerné aura été convoqué par l'employeur concerné, ce dernier peut alors notifier le licenciement.

TITRE XVII – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 38. DEPÔT

Cinq exemplaires signés des parties seront déposés à la diligence de la Fédération Nationale des Promoteurs - Constructeurs auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil Prud'hommes de PARIS.

ARTICLE 39. DEMANDE D'EXTENSION

Les parties conviennent de demander l'extension de la présente Convention Collective.

Fait à Paris, le 18 mai 1988

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| - Pour la CFDT Fédération des Services | M. QUEMENEUR |
| - Pour la CFE, CGI, SNUHAB | M. BAYARD |
| - Pour la Fédération des Employés et Cadres, CGT, Force Ouvrière | M. SIMON |
| - Pour la CFTC, Fédération des Employés, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise | M. HUSSON |
| - Pour la FNPC, Fédération Nationale des Promoteurs-Constructeurs | M. DEGUILHEM |
| - Pour l'UNAL, Union Nationale des Aménageurs Lotisseurs | M. BELIN |

ANNEXE 1

Les entreprises assurant principalement une activité de promotion immobilière telle que définie à l'article 1er et qui appliquaient une autre convention collective à la date de prise d'effet pour elle de la présente convention ont la possibilité de continuer à appliquer cette autre convention collective.

Cette option est réservée aux entreprises :

1°/ qui appliquaient une des conventions collectives suivantes

- convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce,
- convention collective nationale des administrateurs de biens,
- convention collectives nationale et régionale (ouvriers, ETAM ou Ingénieurs et Cadres) du Bâtiment et / ou des Travaux Publics,
- convention collective nationale des Banques,
- convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils,
- convention collective nationale du personnel des sociétés anonymes d'HLM du 21.2.1957,
- convention collective nationale des Agences Générales d'Assurances,
- convention collective des employés et cadres des Compagnies d'assurance de la région parisienne.

2°/ et qui ont fait connaître à leur personnel par tout moyen dans les six mois de la prise d'effet de la présente convention pour les entreprises adhérentes ou de son extension pour les autres entreprises qu'elles appliquaient dans son intégralité une autre convention collective.

L'éventuel changement de convention collective entraînera une négociation interne à l'entreprise conformément au dernier alinéa de l'article L 132.8 du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension de la présente annexe.

Fait à Paris le 18 mai 1988

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| - Pour la CFDT Fédération des Services | M. QUEMENEUR |
| - Pour la CFE, CGI, SNUHAB | M. BAYARD |
| - Pour la Fédération des Employés et Cadres, CGT, Force Ouvrière | M. SIMON |
| - Pour la CFTC, Fédération des Employés, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise | M. HUSSON |
| - Pour la FNPC, Fédération Nationale des Promoteurs-Constructeurs | M. DEGUILHEM |
| - Pour l'UNAL, Union Nationale des Aménageurs Lotisseurs | M. BELIN |

ARRETE DU 4 NOVEMBRE 1988
PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA PROMOTION – CONSTRUCTION
(Journal Officiel du 15 novembre 1988)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L 133-1 et suivants du code du travail :
Vu la convention collective nationale de la promotion – construction
(une annexe) du 18 mai 1988 :
Vu la demande d'extension présentée par les organisations
signataires.
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 1988 :
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête :
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation
collective (sous-commission des conventions et accords)

Arrête :

Art. 1^{er} .- Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous
les salariés compris dans son champ d'application, tel que complété
par l'annexe susvisée, les dispositions de la convention collective
nationale de la promotion – construction (une annexe) du 18 mai
1988.

Le troisième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve de
l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord
annexé) et le huitième alinéa de ce même article sous réserve de
l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve de
l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord
annexé).

Le dernier alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de
l'application de l'article L122-14-13, dernier alinéa, du code du
travail.

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 37 est étendue
sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail.

Art. 2.- L'extension des effets et sanctions de la convention
collective susvisée et de son annexe est faite à dater de la
publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux
conditions prévues par ladite convention.

Art. 3.- Le directeur des relations du travail est chargé de
l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de
la République française.

Fait à Paris, le 4 novembre 1988.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**LISTE DES AVENANTS A LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA PROMOTION CONSTRUCTION
DU 18 MAI 1988**

- Avenant n° 1 du 18 décembre 1988 – minima conventionnels pour 1989
- Avenant n° 2 du 12 décembre 1989 – minima conventionnels pour 1990
- Avenant n° 3 du 20 décembre 1990 – minima conventionnels pour 1991
- Avenant n° 4 du 17 décembre 1991 – cotisations aux régimes de retraites complémentaires
- Avenant n° 5 du 29 janvier 1992 – minima conventionnels pour 1992
- Avenant n° 6 du 1^{er} janvier 1995 – minima conventionnels pour 1995
- Avenant n° 7 du 9 janvier 1997 – minima conventionnels pour 1997
- Avenant n° 8 du 30 janvier 1998 – minima conventionnels pour 1998
- Avenant n° 9 du 4 janvier 1999 – modification de l'article 19 de la convention collective relatif aux classifications
- Avenant n° 10 du 4 janvier 1999 – minima conventionnels pour 1999
- Avenant n° 11 du 18 février 2000 portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail
- Avenant n° 12 du 4 juillet 2002 – modification de l'article 15 de la convention collective relatif à la rupture du contrat de travail
- Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 – minima conventionnels pour 2002 et passage à l'euro
- Avenant n° 14 du 16 avril 2002 – compte épargne temps
- Avenant n° 15 du 5 février 2003 – rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programme immobilier
- Avenant n° 16 du 5 février 2003 – extension du champ d'application de la convention collective aux départements d'Outre-Mer
- Avenant n° 17 du 5 février 2003 – minima conventionnels pour 2003