

AVENANT N° 15 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PROMOTION CONSTRUCTION

Objet : rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation
de programmes immobiliers

ENTRE :

La F.N.P.C. (Fédération Nationale des Promoteurs Constructeurs) représentée, par
son Président Monsieur Marc PIGEON

D'UNE PART,

ET :

La Fédération C. F. D. T., représentée par Monsieur Roland MARCHAL
La Fédération C. F. T. C., représentée par Monsieur Jean-Paul ASSE
La Fédération C. G. C., représentée par Monsieur Jean-André BAYARD
La Fédération C.G.T. - F.O., représentée par Monsieur Alain MERIGOUX

D'AUTRE PART.

PREAMBULE

Les entreprises du secteur de la promotion construction sont amenées à recruter des
salarié(e)s pour les besoins limités à la commercialisation de programmes immobiliers. Il
s'agit là d'un usage établi et reconnu dans le secteur d'activité.

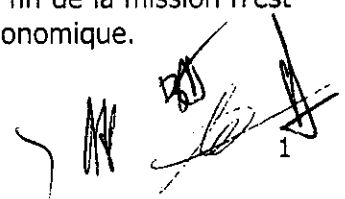
La durée de ces contrats de travail ne peut être fixée à l'avance car liée à la rapidité avec
laquelle les lots immobiliers sont vendus.

Ces contrats de travail ont donc un terme dont la date de réalisation ne peut être fixée avec
précision.

En outre, cette situation ne correspond pas à un des cas de recours aux contrats à durée
déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce contrat de travail est nécessairement conclu pour une durée
indéterminée.

Toutefois, la rupture de ce contrat à durée indéterminée fondée sur la fin de la mission n'est
pas une suppression d'emploi entraînant un licenciement pour motif économique.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number '1'.

Dès lors, les parties considèrent qu'il s'agit là d'une fin de mission relevant de l'article L321-12 du Code du travail qui précise que ne sont pas soumis aux dispositions sur le licenciement économique les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée.

ARTICLE UN

Le présent avenant concerne les personnes affectées à un ou des programme(s) déterminé(s) et qui ont pu auparavant travailler successivement sur un ou plusieurs programmes. Il est applicable quand le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées sans modification du contrat de travail :

- soit qu'il s'agisse de personnes engagées pour un programme de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce programme des tâches qui leur étaient confiées,
- soit qu'il s'agisse de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un programme, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre programme, y compris le cas échéant avec modification du contrat de travail.

ARTICLE DEUX

Afin de favoriser le reclassement des personnes concernées, une procédure est mise en œuvre.

Dès que possible et au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de la fin de la commercialisation, l'employeur doit rechercher les solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Selon les besoins de l'entreprise, il propose au salarié un avenant au contrat de travail correspondant à sa qualification et à une mission de commercialisation d'un programme immobilier.

Cet avenant indique :

- le (ou les) programme(s) concerné(s) avec le lieu de travail,
- la durée estimée de la mission,
- les conditions de rémunération applicables (fixe, commission, etc...),
- le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition, qui ne peut être inférieur à deux semaines.

Il rappelle qu'en cas de refus de la proposition, la fin de la commercialisation entraîne le licenciement du salarié qui en était chargé.

ARTICLE TROIS

Si aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et le salarié, le licenciement qui devra intervenir selon la procédure légale ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la convention collective dont la condition d'ancienneté est fixée dans ce cas, à titre dérogatoire, à une année.

5



Pour la personne ayant plus d'un an d'ancienneté, l'indemnité se calcule pour la tranche de un à cinq ans, sur la base de deux dixièmes de mois par année d'ancienneté et sur le salaire moyen des trois ou douze derniers mois, selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

ARTICLE QUATRE

Les représentants du personnel, le cas échéant, sont informés deux fois par an des licenciements intervenus dans ce cadre au cours du semestre écoulé.

ARTICLE CINQ

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C., en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

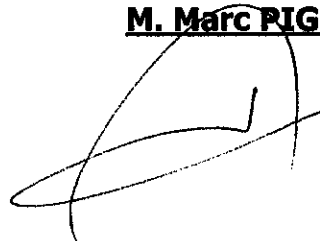
La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à PARIS,
Le 05 février 2003

**Pour la Fédération C.F.D.T.
des Services
M. Roland MARCHAL**



**Pour la F.N.P.C.
M. Marc PIGEON**



**Pour la Fédération C.F.T.C.
M. Jean-Paul ASSE**



**Pour la Fédération C.G.C.
M. Jean-André BAYARD**



**Pour la Fédération C.G.T -FO
M. Alain MERIGOUX**

