

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,  
DE MATÉRIEL, MACHINES ET MOBILIER DE BUREAU  
ET COMMERCE DE LIBRAIRIE**

---

**AVENANT DU 15 JANVIER 2008  
PORTANT MODIFICATIONS À LA CONVENTION**

NOR : *ASET0950300M*

IDCC : 1539

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles relatifs à la période d'essai des salariés en CDI, à l'indemnisation des absences en cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet et aux indemnités de licenciement, suite à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Cet avenant sera applicable au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent avenant porte révision de l'article 3.2 qui est désormais rédigé comme suit :

« Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois pour les salariés dont les emplois sont répertoriés aux niveaux I à IV de la classification et 3 mois pour les salariés des niveaux V et VI.

La période d'essai peut être prolongée une fois mais, dans ce cas, la prolongation doit être acceptée par le salarié et lui être spécifiée par écrit.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois pour les salariés dont les emplois sont répertoriés de I à IV de la classification et 6 mois pour les salariés des niveaux V et VI.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

## **Article 2**

Le présent avenant porte révision de l'article 5.3 qui est désormais rédigé comme suit :

« La durée normale de la période d'essai est de 4 mois. Cette durée peut être renouvelée une fois par l'employeur avec l'accord du salarié, sans pouvoir excéder un maximum de 8 mois. La prolongation de la période d'essai est signifiée par écrit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

## **Article 3**

Le présent avenant porte révision de l'article 3.7 qui est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié licencié après 1 an de présence continue perçoit, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis et calculée en fonction de son ancienneté totale dans l'entreprise :

- jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année ;
- au-delà des 10 ans d'ancienneté :
  - pour les 10 premières années, 1/5 de mois de salaire par année ;
  - pour les années supplémentaires, 1/5 de mois par année, augmenté de 2/15 de mois par année.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul du salaire mensuel moyen est de 1/12 de rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que *pro rata temporis*. »

#### Article 4

Le présent avenant porte révision de l'article 5.14 qui est désormais rédigé comme suit :

« Tout membre du personnel d'encadrement licencié après 1 an de présence reçoit, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté totale dans l'entreprise, et de son âge :

- jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche ;
- au-delà des 10 ans d'ancienneté :
  - pour les 10 premières années, 1/5 de mois de salaire par année de présence comptée depuis la date d'embauche ;
  - pour les années supplémentaires, 1/5 de mois par année, augmenté de 2/15 de mois par année ;
- si l'âge du salarié est compris entre 50 et 55 ans à la date de la notification du licenciement, l'indemnité est majorée de 5 % ;
- si le salarié est âgé de plus de 55 ans à la date de la notification du licenciement, l'indemnité est majorée de 10 %.

Le total de l'indemnité de licenciement, y compris les majorations de 5 % et 10 %, ne peut dépasser une somme correspondant à 9 mois du salaire moyen.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que *pro rata temporis*. »

#### Article 5

Le présent avenant porte révision du 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3.13.2 qui est désormais rédigé comme suit :

« Après 1 an de présence dans l'entreprise, ils reçoivent pendant 30 jours à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, puis 66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants. »

Fait à Paris, le 15 janvier 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEB.

**Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

FNECS CFE-CGC.