

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

IDCC : 493. – **VINS, CIDRES,  
JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

**AVENANT N° 45 DU 14 MAI 2009**  
RELATIF À L'EMBAUCHAGE ET À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : *ASET0950636M*

IDCC : *493*

---

Les parties signataires du présent accord conviennent d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du 13 février 1969 relatives à la période d'essai compte tenu de l'évolution des dispositions légales dans ce domaine, afin d'en assurer une meilleure lisibilité et compréhension.

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

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale du 13 février 1969 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 24

*Embauchage. – Période d'essai*

Les employeurs feront connaître aux services de l'emploi de l'Etat les emplois disponibles dans leur entreprise.

Ils peuvent recourir à l'embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi les salariés de l'entreprise, les employeurs sont invités à faire connaître les postes à pourvoir aux délégués du personnel ainsi qu'aux agents de maîtrise et cadres. Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

De même, en cas d'absence du titulaire d'un poste pour maladie, accident ou maternité, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à effectuer ce remplacement.

Avant d'entamer une procédure de recrutement, l'employeur devra vérifier qu'il n'existe pas sur le poste à pourvoir de salariés à réembaucher, ou à réintégrer, voire à reclasser conformément aux obligations légales applicables en la matière.

A cet effet, un registre unique du personnel sera tenu dans chaque entreprise à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail.

Les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait de l'exécution du service national actif et qui entendent faire jouer leur réintégration dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3142-71 du code du travail doivent informer de leur intention leur employeur au plus tard dans le mois suivant leur connaissance de la date de leur libération.

L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai de 2 mois pour les ouvriers et employés, éventuellement renouvelable une fois pour une durée de 1 mois, après confirmation écrite avant la fin de la première période.

Concernant les salariés commerciaux opérationnels (dits « terrain »), les dispositions ci-après sont applicables compte tenu des périodes nécessaires à leur intégration et à leur formation aux produits de l'entreprise : l'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai de 2 mois, éventuellement renouvelable une fois pour la même durée (2 mois), après confirmation écrite avant la fin de la première période.

Il ne pourra être dérogé aux présentes dispositions relatives à la durée de la période d'essai des ouvriers et employés ainsi qu'à son renouvellement que dans un sens plus favorable au salarié.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer moyennant le respect d'un délai de prévenance fixé dans les conditions suivantes :

TEMPS DE PRÉSENCE dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER (pour une période d'essai d'au moins 1 semaine)	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Moins de 8 jours .....	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois .....	48 heures	48 heures
Après 1 mois .....	2 semaines	48 heures
Après 3 mois .....	1 mois	48 heures

Les dispositions éventuelles de sécurité sont prises.

Une épreuve de qualification professionnelle dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme peut avoir lieu pendant la période d'essai.

Si à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit en même temps que les conditions.

Un exemplaire tenu à jour de la présente convention collective est mis à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Dans les branches couvertes par la présente convention et ayant une activité saisonnière et selon les nécessités de l'exploitation, il pourra être procédé à l'embauchage d'un personnel complémentaire dans les conditions définies à l'article 32 de la présente convention collective.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Il est interdit d'employer temporairement, ou de quelque façon que ce soit, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet. »

## **Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Il s'appliquera à compter du premier jour suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 14 mai 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFTD ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.