

Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**

IDCC : 2372. – **DISTRIBUTION DIRECTE**

**AVENANT N° 15 DU 17 MARS 2009**  
**RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI**  
**ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

NOR : *ASET0950686M*  
**IDCC : 2372**

**PRÉAMBULE**

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, reprenant les principales clauses de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, prévoit des dispositions à nécessairement prendre en compte au niveau de la branche de la distribution directe.

En effet, soucieux de ne pas conserver des dispositions de la convention collective nationale du 9 février 2004, en contradiction avec la loi du 25 juin 2008, et qui *de facto* ne s'appliquent ou ne s'appliqueront plus (dès le 1<sup>er</sup> juillet 2009), le SDD souhaite en prendre acte sur les thèmes impactés : la période d'essai (durée, définition, renouvellement, préavis de rupture) et l'indemnité de licenciement (ouverture du droit plus favorable).

## Article 1<sup>er</sup>

### *Période d'essai (dispositions communes)*

#### CHAPITRE III

#### Dispositions communes

#### Article 2.5

#### *Période d'essai*

La durée, la définition, le renouvellement et le préavis de rupture seront ainsi prévus dans l'article 2.5 :

**« Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à :**

- 2 mois pour les employés, y compris pour les distributeurs ;**
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;**
- 4 mois pour les cadres.**

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise à tout nouvel embauché dès le début de la période d'essai, fixant les principaux éléments de droits et obligations réciproques.

Pour les employés, la période d'essai n'est pas renouvelable. Pour les agents de maîtrise, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la période d'essai est renouvelable une fois pour une durée de 1 mois. Pour les cadres, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la période d'essai est renouvelable une fois pour une période de 2 mois. Le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire qu'après notification écrite entre les parties et avec leur accord.

Qu'elle ait fait l'objet d'un renouvellement ou non, la rupture de la période d'essai entraîne le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) :

DURÉE DE PRÉSENCE du salarié dans l'entreprise	RUPTURE de l'employeur	RUPTURE du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Le congé peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, mais la partie de préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Dans l'hypothèse où l'employeur, ou le cadre, ou l'agent de maîtrise donnent congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié à temps plein a droit à 2 heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue au paragraphe. Ce temps peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé en fin de préavis.

La période d'essai des salariés sous contrat précaire est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les CDI conclus par les salariés après un stage dans l'entreprise prévoient une période d'essai qui est fonction du statut, comme le définit le présent article. Si le CDI entre en vigueur dans le mois qui suit la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

Les CDI conclus par les salariés à l'issue d'un contrat en alternance prévoient une période d'essai qui est fonction du statut, comme le définit le présent article. La durée du contrat d'alternance est prise en compte dans la période d'essai, conformément aux dispositions légales.

A la fin de la période d'essai l'engagement est définitif. »

Entrée en vigueur :

- à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour la durée de la période d'essai (partie en **gras**) ;
- déjà en vigueur pour la définition, le renouvellement et le préavis de rupture.

## **Article 2**

### *Indemnité de licenciement*

#### CHAPITRE III

#### Dispositions communes

##### Article 16.3

### *Indemnité de licenciement*

Compte tenu de l'abaissement de l'ouverture du droit de 2 ans à 1 an, l'article 16.3 sera ainsi rédigé :

« Il est alloué aux salariés, ayant au minimum 1 an d'ancienneté (...) ».

Entrée en vigueur : déjà en vigueur.

Déjà en vigueur

## **Article 3**

### *Période d'essai (distributeurs)*

#### CHAPITRE IV

#### Statuts particuliers

##### Article 2.2.1.1

### *Période d'essai*

La durée, la définition, le renouvellement et le préavis de rupture seront ainsi prévus dans l'article 2.5 :

« La période d'essai doit comprendre 8 distributions. En tout état de cause, elle a une durée de 2 mois. La rupture de la période d'essai entraîne le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture (employeur ou salarié).

DURÉE DE PRÉSENCE du salarié dans l'entreprise	RUPTURE de l'employeur	RUPTURE du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures

Entrée en vigueur : déjà en vigueur.

#### **Article 4**

##### *Application et entrée en vigueur*

Les dispositions contenues dans l'avenant n° 15 entreront en vigueur le premier jour civil suivant la date de signature du présent accord, excepté les nouvelles durées de la période d'essai, applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

La signature du présent avenant n° 15 aura pour effet de substituer de plein droit ses dispositions à celles de la convention collective nationale, qu'elles révisent.

#### **Article 5**

##### *Révision ou dénonciation*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ; elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord pourront être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, ce qui produira les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11.

#### **Article 6**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique), par l'organisation professionnelle d'employeurs de la distribution directe, auprès des services du ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SDD.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC-FAPT CGT ;

SNEP FO ;

Postes et télécommunications CFTC ;

SNCTPP CGC.