

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**

IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE,  
LINGERIE, CONFECTION, MERCERIE,  
CHAUSSURES ET NÉGOCES CONNEXES**

---

**AVENANT N° 14 DU 8 JUILLET 2009**

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : *ASET0950962M*

IDCC : *500*

---

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

*Modification de l'article 17 de la convention*

L'article 17 de la convention collective susvisée est modifié comme suit :

« Lorsqu'un salarié est embauché en contrat à durée indéterminée, la période d'essai, obligatoirement mentionnée dans le contrat de travail, ne peut dépasser les durées suivantes :

- employé : 2 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois ;
- cadre : 4 mois.

Toutefois, cette période d'essai peut être renouvelée une fois, à la double condition que le renouvellement soit prévu dans le contrat de travail et qu'il fasse l'objet d'un avenant portant accord des parties. Ce renouvellement ne dépasse pas les durées suivantes :

- employé : 45 jours ;
- agent de maîtrise : 2 mois ;
- cadre : 2 mois.

Conformément à la loi, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) doit observer un délai minimal de prévenance, ainsi calculé :

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE	
	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

Pendant toute la durée de la période d'essai (période initiale + renouvellement éventuel) la rupture est libre de part et d'autre.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, par l'employeur, à une date ne permettant pas de loger la totalité du délai de prévenance à l'intérieur de la période d'essai elle-même (période initiale et renouvellement compris), le temps correspondant au reliquat du délai de prévenance donnera lieu à une indemnisation sous forme « d'indemnité compensatrice de prévenance ».

Si toutefois, le délai de prévenance venait à être exécuté au-delà de la période d'essai, dans la mesure où la fin de celle-ci aura été signifiée au salarié avant son expiration, la période d'essai ne sera pas prolongée pour autant tout comme l'embauche ne sera pas devenue définitive.

Exemple :

- un agent de maîtrise est embauché le 1<sup>er</sup> janvier, la période d'essai initiale est de 3 mois (1<sup>er</sup> janvier - 31 mars) ;
- elle est renouvelée de 2 mois (1<sup>er</sup> avril - 31 mai) ;
- le 15 mai, l'employeur met fin à la période d'essai ;
- le contrat de travail se termine le 31 mai et une indemnité compensatrice de prévenance de 15 jours est due au salarié.

En cas de refus, par le salarié, du renouvellement de sa période d'essai proposé par l'employeur, « l'indemnité compensatrice de prévenance » ne sera pas due.

## Article 2

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

## Article 3

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNNGB.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.