

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

**AVENANT N° 1 DU 16 JUILLET 2009  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 32  
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI**

NOR : *ASET0951058M*

IDCC : 1513

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui transpose l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a fixé de nouvelles règles en matière de période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée.

Le présent avenant a pour objet d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles, notamment en ce qui concerne les périodes d'essai, leur éventuel renouvellement et les délais de prévenance.

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

*Nouvelles durées d'essai*

« Article 32

*Période d'essai*

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

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai permet 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.

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

A titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

La durée maximale de la période d'essai et de son renouvellement sont fixés comme suit :

- pour les ouvriers et les employés, de 2 mois, aucun renouvellement n'est possible ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 2 mois, avec un renouvellement dans une limite de 2 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois, avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être 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.

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

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 le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif de groupe ou d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. »

## **Article 2**

### *Non-dérogation*

Il ne pourra être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent accord par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'article 32 de la convention collective nationale.

Il sera notifié aux organisations syndicales représentatives, signataires et non signataires et, en l'absence d'un droit d'opposition légal, sera applicable le lendemain de son extension.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai d'opposition de 15 jours prévu par la loi.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail. Dans le même temps, les parties solliciteront l'avis visé à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 16 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

FNIEE ;  
CSEM ;  
SNBR ;  
SES ;  
ABF.

##### **Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT ;  
FNASPS CFTC.