

**AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2009 RELATIF A LA PERIODE D’ESSAI ET A
L’INDEMNITE DE LICENCIEMENT
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DETAIL DE
L’HABILLEMENT ET DES ARTICLES TEXTILES**

PREAMBULE :

Les parties signataires ont engagé des négociations afin d’adapter les stipulations conventionnelles relatives à la période d’essai et à l’indemnité de licenciement aux dispositions législatives et réglementaires portant modernisation du marché du travail (loi n°2008-596 du 25 juin 2008 et ses décrets d’application).

C’EST DANS CES CONDITIONS QU’IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Champ d’application

Le présent avenant s’applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241(code IDCC 1483).

Article 2 – Révision des périodes d’essai

I. - L’article 13 du chapitre I – Dispositions générales de l’accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l’habillement et des articles textiles, est remplacé par l’article 13 ainsi rédigé :

VII. Période d’essai

« Article 13

1. Contrat à durée indéterminée

La période d’essai a pour objet de permettre à l’employeur d’apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d’engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie « employés » peut prévoir une période d’essai d’une durée maximale de deux mois.

La période d’essai n’est pas renouvelable.

La période d’essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d’essai d’une durée équivalente à celle de la suspension.

Etendu par arrêté du 16 avril 2010 (Jo 27 avril) – Entrée en vigueur 1^{er} mai 2010

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- deux semaines après un mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence dans l'entreprise
- quarante-huit heures à partir de huit jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L.1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite :

- de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à six mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1 ».

II. - L'article 3 du chapitre II – Personnel d'encadrement de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles, est remplacé par l'article 3 ainsi rédigé :

**« Article 3
Contrat de travail – période d’essai**

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l’entrée en fonction du personnel d’encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention : « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d’entrée dans l’entreprise,
- la fonction occupée,
- la catégorie d’emploi dans la classification,
- la rémunération et ses modalités,
- l’entreprise où l’emploi sera exercé,
- éventuellement, toute clause particulière,
- la mention de la période d’essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d’essai d’une durée maximale, hors renouvellement, de trois mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de quatre mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d’essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d’engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins trois jours ouvrables avant la fin de la période d’essai initiale.

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

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d’essai d’une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d’essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d’essai, quel qu’en soit l’auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l’employeur est à l’initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence dans l’entreprise ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence dans l’entreprise ;
- deux semaines après un mois de présence dans l’entreprise ;
- un mois après trois mois de présence dans l’entreprise.

Si le contrat est rompu par l’employeur au cours du renouvellement de la période d’essai, le personnel d’encadrement est autorisé à s’absenter pendant le délai de prévenance (s’il est effectué), chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi jusqu’au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de quarante heures. Les heures

Etendu par arrêté du 16 avril 2010 (Jo 27 avril) – Entrée en vigueur 1^{er} mai 2010

d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :
-vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence dans l'entreprise ;
-quarante-huit heures à partir de huit jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé ».

Article 3 – Révision des indemnités de licenciement

I.- Le point 2. « **Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel** » de l'article 17 « **Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel** » du chapitre I – Dispositions générales de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles, est remplacé par le point 2. ainsi rédigé :

« 2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel :

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après un an de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus d'un an et moins de dix ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de dix ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ».

II. – Le deuxième alinéa de l'article 18 « **Licenciement économique – priorité de réembauchage** » du chapitre I – Dispositions générales de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles, est modifié comme suit :

« Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus d'un an de présence et moins de dix ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de dix ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ».

III. – L'article 11 « **Indemnité de licenciement** » du chapitre II – Personnel d'encadrement de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles, est remplacé par l'article 11 ainsi rédigé :

**« Article 11
Indemnité de licenciement**

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après un an de présence, une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus d'un an et moins de cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/5^{ème} du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après cinq ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1/4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après seize ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

Etendu par arrêté du 16 avril 2010 (Jo 27 avril) – Entrée en vigueur 1^{er} mai 2010

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de cinquante ans et ayant au moins quinze ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25%.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite ».

Article 4 – Durée - Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 5 – Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L.2261-15 et L.2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris le 15 septembre 2009,

(Suivent les signatures)

**Pour la Fédération Nationale de
l’Habillement**

Monsieur Charles MELCER

**Pour la Fédération des services
CFDT**

Monsieur Gérard SIERPAKOWSKI

**Pour la Chambre Nationale des Détaillants
en Lingerie**

Monsieur Jacques PONNARD

Pour la CFTC/CSFV

Monsieur Jean-Marc MOSKOWICZ

**Pour la Fédération du Commerce,
de la distribution et des services
CGT**

Monsieur Karl GHAZI

Pour la FNECS CFE-CGC

Monsieur Nicolas DESBACQ

**Pour la Fédération des Employés et
Cadres Force Ouvrière**

Madame Françoise NICOLETTA