



## Les nouvelles règles de la période d'essai, de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de fin de carrière des agents de maîtrise et des cadres

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, s'inspirant de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2008, côté patronal, par la CGPME, le Medef et l'UPA, et, côté syndical, par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et FO, a profondément modifié la législation applicable à la relation de travail.

Ce texte, par certaines de ces dispositions, risquait d'engendrer des questions d'interprétation au regard de notre convention collective.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche de l'habillement textile, soucieux de sécuriser la relation contractuelle par des textes conventionnels exempts d'ambiguïté, ont négocié puis conclu deux avenants à la convention collective.

L'avenant du 15 septembre 2009, étendu par arrêté du 16 avril 2010 (JO 27 avril) applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2010 clarifie les règles applicables à la période d'essai (1) et met en conformité le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement avec l'indemnité de licenciement prévue par le Code du Travail (2).

En outre, le montant de l'indemnité de licenciement ayant nécessairement des conséquences sur l'allocation de fin de carrière, le calcul de cette dernière a été modifié pour les agents de maîtrise et les cadres par un avenant datant du 16 mars 2010 étendu par arrêté du 18 octobre 2010 (JO 26 octobre).

### 1 / Période d'essai

Les nouvelles règles issues de l'avenant du 15 septembre 2009 sont applicables pour les embauches effectuées à compter du 1<sup>er</sup> mai 2010.

La période d'essai, quant à sa durée et à la possibilité de son renouvellement, dépend de la catégorie du salarié et de la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) **(1.1)**.

Egalement, les règles afférentes à la rupture du contrat de travail durant l'essai varient en fonction de la durée de présence du salarié au sein de l'entreprise et de la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) **(1.2)**.

#### 1.1 DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

##### ➤ CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Catégorie du salarié	Durée maximale de la période d'essai sans renouvellement	Renouvellement possible	Durée maximale de la période d'essai
Employé - 1 à 8	2 mois	Non	2 mois
Agent de maîtrise A1 - A2 - B	3 mois	Oui 2 mois	5 mois
Cadre C et D	4 mois	Oui 2 mois	6 mois

- La période d'essai n'est pas renouvelable pour les employés.
- La période d'essai est renouvelable 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.

**Attention !** En cas de refus du renouvellement de la période d'essai par le salarié, l'employeur peut décider soit de conserver le salarié dont le CDI devient définitif, soit de rompre la période d'essai du salarié. L'employeur qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance qui doit être **compris dans la période d'essai initiale** (voir 1.2).

Ce délai de prévenance a une durée de 2 semaines après un mois de présence du salarié et d'un mois après 3 mois de présence. Par conséquent, l'employeur doit proposer le renouvellement à l'issue :

- de 2,5 mois d'essai pour un salarié agent de maîtrise (période d'essai initiale de 3 mois) ;
- de 3 mois d'essai pour un salarié cadre (période d'essai initiale de 4 mois)

Ainsi, en cas de refus du renouvellement par le salarié, l'employeur a le temps de rompre la période d'essai en respectant le délai de prévenance.

### ➤ CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Catégorie du salarié	Durée initiale du CDD ou durée minimale inférieure ou égale à 6 mois	Durée initiale du CDD ou durée minimale supérieure à 6 mois
Employés, agents de maîtrise, cadres	1 jour par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines	1 jour par semaine de contrat dans la limite d'un mois

## CAS PRATIQUES

Un cas pratique concret nous permettra d'aborder les différentes hypothèses :

### ★ La société VETEMENTS recrute le 3 décembre 2010 4 salariés :

- Madame PERFETINI est engagée en qualité de vendeuse par contrat à durée indéterminée au statut employé et son contrat ne prévoit pas de période d'essai ;
- Monsieur DUPONT est engagé en qualité de chef de rayon par contrat à durée indéterminée au statut agent de maîtrise et son contrat prévoit une période d'essai de 3 mois sans prévoir de renouvellement ;
- Madame DA SILVA est engagée en qualité de directeur de magasin par contrat à durée indéterminée au statut cadre, et son contrat prévoit une période d'essai de 4 mois renouvelable ;
- Madame NOVAK est engagée en qualité de vendeuse par contrat à durée déterminée jusqu'au 4 février 2011. Son contrat prévoit une période d'essai.

### La société VETEMENTS peut elle opposer la période d'essai conventionnelle à Madame PERFETINI alors que son contrat de travail n'en prévoit pas ?

Non, à défaut de mention expresse dans le contrat de travail, la période d'essai prévue dans la convention collective ne s'applique pas au salarié.

### La société VETEMENTS peut elle renouveler la période d'essai de Monsieur DUPONT ?

En sa qualité d'agent de maîtrise, Monsieur DUPONT aurait pu voir sa période d'essai renouvelée. En l'espèce, la possibilité du renouvellement n'étant pas indiquée dans le contrat de travail, l'embauche est ferme à l'issue de la période d'essai initiale.

### Quand expirera la période d'essai de Monsieur DUPONT alors qu'il a été absent une semaine pour maladie ?

Le contrat de travail de Monsieur DUPONT ayant débuté le 3 décembre, sa période d'essai de 3 mois devait expirer le 2 mars à minuit.

Cependant, ayant été en arrêt maladie durant une semaine, son contrat a été suspendu, ce qui décale d'autant la période d'essai qui ainsi expirera le 9 mars à minuit.

Cette suspension se serait également appliquée pour toute autre absence : congés payés, congés sans solde, accident du travail, etc.

## La société VETEMENTS peut elle renouveler la période d'essai de Madame DA SILVA ?

Madame DA SILVA étant cadre et son contrat le prévoyant, sa période d'essai peut être renouvelée une fois pour 2 mois.

## Quand expirera la période d'essai de Madame DA SILVA ?

Le contrat de travail de Madame DA SILVA ayant débuté le 3 décembre 2010, sa période d'essai de 4 mois initiale expirera le 2 avril 2011 à minuit.

Si l'employeur décide de renouveler cette période d'essai pour 2 mois, il devra y procéder par accord écrit, distinct du contrat de travail, signé des deux parties. Le renouvellement devra être proposé à la salariée au plus tard 1 mois avant la fin de la période d'essai initiale. En cas d'acceptation, le renouvellement devra être signé dès que possible et au plus tard **3 jours ouvrables au moins** avant la fin de la période d'essai initiale.

Si la période d'essai est renouvelée, par exemple le 29 mars 2011, pour 2 mois, à compter du 3 avril 2011, la période d'essai expirera le 2 juin 2011.

## Quelle est la durée de la période d'essai de Madame NOVAK ?

Le contrat de travail à durée déterminée de Madame NOVAK débutant le vendredi 3 décembre 2010 et prenant fin le vendredi 4 février 2011, il comprend 9 semaines. La période d'essai a donc une durée de 9 jours calendaires.

## 1.2 RUPTURE DU CONTRAT DURANT LA PÉRIODE D'ESSAI

### ➤ CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

#### Durée du délai de prévenance

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Rupture de l'essai par l'employeur	Rupture de l'essai par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

### ➤ CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

#### Durée du délai de prévenance

Durée de la période d'essai du CDD	Rupture de l'essai par l'employeur	Rupture de l'essai par le salarié
< 7 jours	Pas de délai de prévenance	Pas de délai de prévenance
Entre 7 jours et 1 mois	Présence du salarié < 8 jours = 24 heures de délai de prévenance Présence du salarié entre 8 jours et 1 mois = 48 heures de délai de prévenance	

**Le 1<sup>er</sup> février 2011, la société VETEMENTS souhaite rompre le contrat de travail de Monsieur DUPONT durant sa période d'essai. Doit-elle respecter un délai de prévenance avant que cette rupture ne soit effective ?**

Oui, la durée de présence du salarié au sein de l'entreprise étant comprise à cette date entre 1 mois et 3 mois, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 15 jours entre la notification de la rupture de l'essai et la rupture du contrat de travail.

**Madame DA SILVA souhaite rompre sa période d'essai après 3 mois de présence au sein de la société. Doit-elle respecter un délai de prévenance ?**

Oui, mais le délai de prévenance ne sera que de 48 heures.

## Quelles sont les modalités de rupture durant l'essai ?

L'employeur et le salarié peuvent respectivement mettre fin à la période d'essai en la notifiant soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

## 2 / L'indemnité conventionnelle de licenciement

Les nouvelles règles issues de l'avenant du 15 septembre 2009 sont applicables pour les licenciements pour motif personnel ou économique notifiés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2010.

### ★ Employés 1 à 8

- **Ancienneté comprise entre 1 an et 10 ans** : l'indemnité est égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, et ce dès la première année.
- **Ancienneté supérieure à 10 ans** : l'indemnité est égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année pour les 10 premières années plus 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

#### Exemple

- Un vendeur compte 12 ans et 5 mois d'ancienneté. Son salaire mensuel de référence est de 2 000 €. Le calcul de l'indemnité se fera comme suit :
    - Au titre des 10 premières années  
 $2\,000 \times 1/5 \times 10 = 4\,000 \text{ €}$
    - Au titre des 2 années et 5 mois suivants :  
 $2\,000 \times 1/3 \times 2 = 1\,333.30 \text{ €}$   
 $2\,000 \times 1/3 / 12 \times 5 \text{ mois} = 277.70 \text{ €}$   
 $1\,333.30 + 277.70 = 1\,611 \text{ €}$
- Soit une indemnité de licenciement de 5 611€.

### ★ Agents de maîtrise A1-A2-B Cadres C et D

- **Ancienneté comprise entre 1 an et 5 ans** : l'indemnité est égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, et ce dès la première année.
- **Ancienneté comprise entre 5 ans et 16 ans** : l'indemnité est égale à 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, et ce dès la première année.
- **Ancienneté supérieure à 16 ans** : l'indemnité est égale à 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année pour les 16 premières années plus 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 16 ans.

L'indemnité est majorée de 25% si le salarié a au mois 50 ans et 15 ans d'ancienneté.

#### Exemples

- Un chef de rayon agent de maîtrise compte 7 ans d'ancienneté. Son salaire mensuel de référence est de 2 500 €. Le calcul de l'indemnité se fera comme suit :  
 $2\,500 \times 1/4 \times 7 = 4\,375 \text{ €}$   
Ainsi son indemnité de licenciement sera égale à 4 375 €.
  - Un directeur de magasin cadre est âgé de 57 ans et compte 17 ans et 3 mois d'ancienneté. Son salaire mensuel de référence est de 3 000 €. Le calcul de l'indemnité se fera comme suit :
    - Au titre des 16 premières années  
 $3\,000 \times 1/4 \times 16 = 12\,000 \text{ €}$
    - Au -delà de 16 ans :  
 $3\,000 \times 1/3 \times 1 = 1\,000 \text{ €}$   
 $3\,000 \times 1/3 / 12 \times 3 \text{ mois} = 250 \text{ €}$   
 $1\,000 + 250 = 1\,250 \text{ €}$
- Soit une indemnité de licenciement de 13 250 €.
- En outre, ce salarié étant âgé de plus de 50 ans et comptant une ancienneté de plus de 15 ans, bénéficiera d'une majoration de son indemnité de licenciement à hauteur de 25%, soit 3 312.50 €.
- Ainsi, l'indemnité globale sera égale à 16 562.50 €

## 3 / Les nouvelles allocations de fin de carrière des agents de maîtrise et cadres

Ces nouveaux montants sont applicables pour les départs et mises à la retraite notifiés à compter du :

- 3 mai 2010 pour les entreprises adhérentes à la FNH ou à la CNDL.
- 26 octobre 2010 pour les entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT.

### 3.1 DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Après 8 ans d'ancienneté, l'allocation de fin de carrière sera égale à 1 mois du salaire de référence.

Après 10 ans d'ancienneté, l'allocation de fin de carrière sera égale à 1,5 mois du salaire de référence.

Après 15 ans d'ancienneté, l'allocation de fin de carrière sera égale à 2,5 mois du salaire de référence.

Après 20 ans d'ancienneté, l'allocation de fin de carrière sera égale à 3,5 mois du salaire de référence.

Après 25 ans d'ancienneté, l'allocation de fin de carrière sera égale à 5 mois du salaire de référence.

### 3.2 MISE À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur procède à la mise à la retraite d'un salarié il devra lui verser une allocation de fin de carrière égale au montant le plus favorable pour le salarié entre :

- l'allocation de départ à la retraite (3.1)
- le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Pour rappel, l'indemnité légale de licenciement s'élève à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les 10 premières années plus 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86  
Site internet : [www.fncip-ht.fr](http://www.fncip-ht.fr)

6