Avenant n° 91 du 4 décembre 2024 portant modifications des durées de périodes d'essai et de préavis dans la branche de l'expertise automobile

PREAMBULE

Les délais de période d'essai et de préavis, mentionnés dans la Convention collective, ne sont plus en adéquation avec les évolutions des emplois, survenues dans le secteur d'activité de l'expertise automobile ces dernières années, et les besoins exprimés par les entreprises et les salariés relevant de la branche de l'expertise automobile.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de modifier en conséquence les articles 3.3 et 5.7 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles du 20 novembre 1996 relatifs à ces délais.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (IDCC 1951).

ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'article 3.3 de la convention collective, relatif aux périodes d'essai, est modifié comme suit :

> « Les salariés embauchés par un employeur ne verront leur engagement considéré comme effectif qu'après une période d'essai dont la durée est la suivante :
>
> - Pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période d'essai est d'une durée d'un mois (1 mois) renouvelable une fois.
>
> - Pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période d'essai est d'une durée de trois mois (3 mois) renouvelable une fois dans la limite d'un mois (1 mois).
>
> En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder quatre mois (4 mois).
>
> - Pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période d'essai est d'une durée de quatre mois (4 mois) renouvelable une fois dans la limite de deux mois (2 mois).
>
> En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder six mois (6 mois)
>
> Le renouvellement de la période d'essai s'effectue sous réserve de la législation applicable au contrat de travail à durée déterminée.

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Le salaire de la période d'essai est celui du niveau correspondant à la classification du salarié, obtenu lors de la pesée du poste de travail au moment de l'embauche.

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer : la partie, employeur ou salarié, souhaitant mettre fin à la période d'essai fait alors connaitre son souhait à l'autre par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un délai de prévenance, dont la durée dépend à la fois du temps de présence du salarié dans l'entreprise et de la partie à l'initiative de cette rupture, doit être respecté.

Les délais de prévenance, applicables à la rupture de la période d'essai, sont fixés comme suit :

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai :	**Temps de présence du salarié dans l'entreprise (en jours calendaires)**			
	< 8 jours	**8 < 30 jours**	**30 < 90 jours**	**≥ 90 jours**
La rupture est à l'initiative de l'employeur	1 jour	2 jours	15 jours	30 jours
La rupture est à l'initiative du salarié	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours

La poursuite de la relation de travail au-delà de la période d'essai, à défaut d'écrit pour le confirmer, constitue une confirmation implicite du salarié dans ses fonctions ».

Ce texte s'incorpore à la Convention collective, à l'article 3.3, dont il fixe la nouvelle rédaction.

ARTICLE 3 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 5.7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'article 5.7 de la convention collective, relatif au délai congé en cas de rupture du contrat de travail, est modifié comme suit :

« Un délai de congé ou délai de préavis est prévu en cas de démission ou de licenciement du salarié au-delà de la période d'essai.

La partie qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Ce délai de préavis est fixé comme suit.

A – Délai congé en cas de démission

En cas de démission du salarié, ce dernier s'engage à respecter une période de préavis dont la durée est définie comme suit :

- **Pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4**, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum

- **Pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7**, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de trois mois (3 mois) maximum

- **Pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10**, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de quatre mois (4 mois) maximum

B – Délai congé en cas de licenciement

En cas de licenciement du salarié, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum, peu important l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, sa classification ou sa catégorie socio-professionnelle (employé, agent de maîtrise ou cadre).

Le salarié est libre de quitter son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle situation, tout en bénéficiant du maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celle afférente à la période non courue du délai-congé.

Réciproquement, l'employeur peut exiger le départ immédiat du salarié licencié après paiement de tous salaires et indemnités auxquels celui-ci a droit, y compris l'indemnité de délai-congé dans sa totalité, conformément aux dispositions du Code du travail.

Au cours du délai-congé, le salarié a le droit de s'absenter pendant 42 heures par mois de préavis pour rechercher un nouvel emploi. Il doit alors prévenir l'employeur de ses absences autant de jours à l'avance que la durée d'absence demandée en comporte. En cas d'accord des parties, ces heures peuvent être groupées.

Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées sur l'horaire de l'entreprise au taux habituel du salaire et de ses accessoires ».

Ce texte s'incorpore à la Convention collective, à l'article 5.7 dont il fixe la nouvelle rédaction.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

ARTICLE 5 : DURÉE – ENTRÉE EN VIGUEUR – EXTENSION

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du Code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Fait à Paris, le 4 décembre 2024,

Entre l'organisation patronale :

Fédération française de l'expertise automobile (FFEA),

Et les organisations syndicales de salariés :

Fédération CFDT des banques et assurances,

CFE/CGC Fédération de l’assurance,

Fédération FO de la Métallurgie,

CGT Fédération des Sociétés d’Études de Conseil et de prévention

Union Professionnelle des Experts en Automobile Salariés (UPEAS), *