

## **Annexe pour proposer des réponses aux questions posées dans la situation professionnelle**

Extraits de convention collective applicable dans l'entreprise à partir du site  
Légifrance.Gouv.fr

### **« Métier de chargé de clientèle »**

Le métier de chargé de clientèle regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la réalisation d'études de marché et la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance de ses clients. » .....

### **Embauche**

Article 21

En vigueur étendu

#### 1° Formalités générales

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties - dont un remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai initiale et son éventuel renouvellement ;
- les éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et la périodicité de versement du salaire et de ses accessoires ;
- la durée du travail en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles ;

- la mention de la convention collective applicable ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, l'employeur doit tenir un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

2° Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée

Les agences peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 122-1-1 et suivants du code du travail.

Outre les mentions listées au paragraphe précédent, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comprendre les mentions énoncées à l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller au respect des formalités spécifiques prévues légalement pour certaines formes de contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la formation.

.....

## **Période d'essai**

Article 22

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant 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.

La période d'essai ne se présumant pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1° Contrat à durée indéterminée

A. - Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai initiale est fixée à :

- niveau 1 : 1 mois ;

- niveau 2, niveau 3, niveau 4, niveau 5 : 2 mois ;
- niveau 6 : 4 mois.

## B. - Renouvellement de la période d'essai

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'étant pas automatique, celui-ci doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. La nouvelle et dernière période d'essai doit être d'une durée au plus égale à celle de la période initiale.

## C. - Rupture de la période d'essai

### Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit au minimum :

- 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.

### Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-26 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

## 2° Contrat à durée déterminée

### A. - Durée et renouvellement

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder 1

jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés. Celle prévue en semaines ou en mois se décompte en semaines civiles ou en mois calendaires.

Il n'est pas possible de renouveler la période d'essai dès lors que cela aurait pour effet de dépasser les durées maximales précisées ci-dessus.

#### B. - Rupture de la période d'essai

Dès lors que le contrat comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
  - 48 heures à partir de 8 jours de présence.
-