

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle**

Activités connexes

Contrôle technique automobile

Formation des conducteurs)

AVENANT N° 54 DU 21 JANVIER 2009

RELATIF AUX PÉRIODES D'ESSAI

NOR : *ASET0950268M*

IDCC : *1090*

Vu la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

Vu les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective, notamment ses articles 2.02 et 4.03 ;

Considérant la volonté des organisations soussignées de poursuivre, en ce qui concerne les périodes d'essai, l'objectif de sécurisation des parcours professionnels recherché par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ;

Considérant que la sécurisation juridique des périodes d'essai nécessite, tant pour les candidats à un emploi que pour les entreprises, une adaptation de la convention collective aux dispositions de la loi susvisée, l'objectif étant de faciliter une appréciation objective de l'adéquation du salarié à l'emploi offert et de l'adéquation de l'emploi recherché aux souhaits du salarié,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Période d'essai des ouvriers et employés

L'article 2.02 « Période d'essai » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 2.02

Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 2 mois, 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.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

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.

b) Fin de la période d'essai

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 la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2.03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe *a*. A l'inverse, les dispositions du paragraphe *b* s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail. »

Article 2

Période d'essai des personnels de maîtrise et d'encadrement

L'article 4.3 « Période d'essai » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 4.3

Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise, et de 4 mois pour les cadres. Cette 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.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

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.

b) Fin de la période d'essai

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 la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4.2 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du paragraphe *a*. A l'inverse, les dispositions du paragraphe *b* s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 21 janvier 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;
CSNVA ;
CGT-FO ;
CFTC.