

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 18 JUIN 2009

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : *ASET0950746M*

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif de travail a pour but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles de février à juin 2009 afin de mettre à jour sa convention collective nationale.

La convention collective concernée, dénommée « convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles » (étendue par le ministère du travail, et éditée par les Journaux officiels sous le numéro 3226), est modifiée comme suit :

Il est convenu ce qui suit :

Le texte de l'accord du 20 février 2009, modifiant la convention collective précitée, et dont l'extension a été demandée au ministère du travail, est ainsi modifié :

Au titre V, l'article V.4 « Période d'essai » actuellement ainsi libellé :

« Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai :

- pour les employés-ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;
- pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;
- pour les cadres, la durée est de 3 mois de travail effectif.

La visite médicale d'embauche devra avoir lieu le premier mois suivant l'embauche.

Pour les cadres et les agents de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule. Cette disposition peut être demandée par le salarié comme par l'employeur. La partie demanderesse doit en informer l'autre partie au minimum 15 jours avant l'expiration de la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

Pour les personnels artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les titres relatifs aux artistes.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V.14 de la présente convention.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V.14 de la présente convention.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 heures devra être respecté. Ce délai pourra être réduit à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance suivants devront être respectés :

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

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée. »

Est en totalité remplacé par la rédaction suivante :

« Article V.4

Période d'essai

Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai :

- pour les employés-ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;
- pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;
- pour les cadres, la durée est de 3 mois de travail effectif.

La visite médicale d'embauche devra avoir lieu le premier mois suivant l'embauche.

La période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le renouvellement pour être valable nécessite l'accord exprès des deux parties.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

Pour les personnels artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les titres relatifs aux artistes.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V.14 de la présente convention.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 heures devra être respecté. Ce délai pourra être réduit à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance suivants devront être respectés :

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

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée.

L'existence d'une période d'essai ne se présume pas ; elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail. »

L'article V.14.5.2 « Période d'essai » (reproduction de l'article 3.3.2 de l'accord interbranches du 24 juin 2008), actuellement ainsi libellé :

« Les dispositions spécifiques à la période d'essai pour ces contrats seront négociées ultérieurement (deuxième cycle de négociation.) »

Est en totalité remplacé par la rédaction suivante :

« V.14.5.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Les dispositions sur les délais de prévenance figurant à l'article V.4 s'appliquent. »

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, et que ses dispositions entreront en vigueur dès l'extension prononcée.

Fait à Paris, le 18 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

PROFEVIS ;
SCC ;
SMA ;
SYNDEAC ;
SNSP ;
SYNOLYR.

Syndicats de salariés :

FASAP FO ;
SNLA FO ;
SNM FO ;
SNSV FO ;
FCCS CFE-CGC ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SNAPS CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNAM CGT.