

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**

IDCC : 2190. – **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 35 DU 29 JUIN 2009

RELATIF AUX PÉRIODES D'ESSAI

NOR : *ASET0950888M*

IDCC : *2190*

**Article 1<sup>er</sup>**

Modification de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO :

« Article 3.2.2

*Contrat de travail*

Toute modification du contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3.2.2.1. Contrat de travail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute embauche d'un salarié sur un contrat à durée indéterminée sera confirmée dans un délai de 8 jours maximum par un contrat de travail écrit.

La période d'essai est d'une durée de 1 mois avec possibilité de renouvellement (concernant les cadres : cf. titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres », art. 8.2).

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

Au terme de la première période d'essai, un entretien entre l'employeur et le salarié dresse un bilan de celle-ci. L'employeur indique au salarié sa décision de renouvellement éventuel pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

### 3.2.2.2. Contrat de travail à durée déterminée et période d'essai.

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel en contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de précarité d'emploi conformément à la législation en vigueur sauf si l'employeur lui propose un CDI en continuité de son CDD dans des conditions similaires. »

Ce nouvel article 3.2.2 est rédigé comme suit :

#### « Article 3.2.2

##### *Contrat de travail*

Toute modification du contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

### 3.2.2.1. Contrat de travail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée sera confirmée dans un délai de 8 jours maximum par un contrat de travail écrit.

Le CDI peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est de 1 mois pour les non-cadres.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

### 3.2.2.2. Contrat de travail à durée déterminée et période d'essai.

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel en contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur. »

## Article 2

Modification de l'article 8.2 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO :

« La période d'essai est de :

- 2 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;
- 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2. »

Ce nouvel article 3.2.2 est rédigé comme suit :

« La période d'essai des cadres est de :

- 2 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;
- 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours. »

### **Article 3**

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire sur le sujet traité par le présent avenant des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne pourront produire effets.

### **Article 4**

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

### **Article 5**

*Date d'effet de l'avenant*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Fait à Paris, le 29 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNML.

#### **Syndicats de salariés :**

UGICT CGT ;

FFASS CFE-CGC ;  
FNAS CGT-FO ;  
FNPOS CGT ;  
SYNAMI CFDT ;  
FPSE CFTC.