

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**

IDCC : 1671. – **MAISONS D'ÉTUDIANTS**

**AVENANT N° 39 DU 19 JUIN 2009**

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET0950940M

IDCC : 1671

En raison des dispositions légales découlant de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 4.1.3 de la convention collective des maisons d'étudiants est révisé.

L'objectif de cette révision est de clarifier les dispositions conventionnelles par rapport aux nouvelles dispositions légales et donc de faciliter leur application au sein des maisons d'étudiants.

Les durées conventionnelles de périodes d'essai sont plus courtes que les durées légales. Selon la loi, si aucun avenant de révision n'est signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les dispositions légales s'appliqueront.

L'article 4.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.1.3

*Période d'essai*

La 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.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

## Contrat à durée indéterminée

Durée de la période d'essai :

- pour les catégories 5 et 6, la période d'essai est de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 6 mois ;
- pour les catégories 3 et 4, la période d'essai est de 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 4 mois ;
- pour les catégories 1 et 2, la période d'essai est de 1 mois, éventuellement renouvelable une fois. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 2 mois.

## Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, hormis le cas de faute grave ou le cas de force majeure, chaque partie qui voudra rompre le contrat de travail devra respecter un préavis.

A l'initiative de l'employeur (art. L. 1221-25 du code du travail) :

Pour les contrats stipulant une période d'essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

| POUR LES CATÉGORIES 5 ET 6  | POUR LES CATÉGORIES 1, 2, 3 ET 4   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>– 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li><li>– 20 jours calendaires entre 8 jours et 3 mois de présence ;</li><li>– 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>– 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li><li>– 8 jours calendaires entre 8 jours et 1 mois de présence ;</li><li>– 14 jours calendaires entre 1 mois et 3 mois de présence ;</li><li>– 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence.</li></ul> |

A l'initiative du salarié :

Le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence du salarié est au moins de 8 jours.

## Contrat à durée déterminée

La période d'essai est celle indiquée par la législation en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail).

Embauche à durée indéterminée à la suite d'un contrat à durée déterminée (cf. art. L. 1243-11 du code du travail).

Stage de fin d'étude

Embauche à l'issue du stage (cf. art. L. 1221-24 du code du travail). »

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant sa date d'extension.

Fait à Paris, le 15 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNME.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT-FO.