

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

AVENANT N° 3 DU 16 DÉCEMBRE 2009
MODIFIANT L'ARTICLE 2 DU TITRE I^{er} DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1050467M
IDCC : 2770

Les partenaires sociaux de la branche décident de modifier l'article 2 du titre I^{er} de l'annexe I de la convention collective nationale de l'édition phonographique, afin d'adapter les dispositions relatives à la période d'essai, telles que modifiées par la loi de modernisation du marché du travail en date du 25 juin 2008.

L'article 2 « Période d'essai » du titre I^{er} « Engagement » est désormais rédigé comme suit :

« Article 2
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.

A cet effet, la lettre d'engagement ou le contrat de travail remis au salarié dès le début de la période d'essai fixe expressément la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler.

La durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Les absences du salarié entraînent une prolongation, au plus équivalente, de la période d'essai.

La période d'essai se trouve prolongée notamment du temps des congés pris par le salarié ou de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise, des congés éventuels pour événements familiaux, des absences pour maladie ou accident du travail, des congés sans solde.

A l'initiative de l'employeur ou du salarié et avec l'accord écrit de l'autre partie, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise ;
- 8 mois pour les cadres.

Lorsque l'employeur met un terme au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, dès lors que celle-ci est au moins égale à 1 semaine, il informe le salarié 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.

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

Lorsque le salarié prend l'initiative de mettre un terme au contrat, celui-ci est tenu de respecter un préavis de 48 heures.

Le délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans l'hypothèse où l'employeur donne congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié a droit à 2 heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis restant à courir.

Aucune clause contractuelle de non-concurrence n'est applicable si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai initiale ou renouvelée. »

Fait à Paris, le 16 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;
UPFI.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FCCS CFE-CGC ;
FM CFE-CGC ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
FEC FO ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SNAPS CFE-CGC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SNM FO.