

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

AVENANT DU 29 JUIN 2009
MODIFIANT LES ARTICLES 15, 33 ET 53 DE LA CONVENTION
RELATIFS AUX PÉRIODES D'ESSAI

NOR : ASET1050455M
IDCC : 86

PRÉAMBULE

Finalité de la période d'essai

Les parties signataires rappellent que la période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle a notamment pour but de permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, d'évaluer les compétences de ce dernier dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées et les conditions d'emploi lui conviennent. Pendant cette durée, l'employeur et le salarié restent donc libres de rompre leurs relations contractuelles.

Intégration des nouveaux salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance de l'intégration des salariés nouvellement embauchés.

Elles rappellent aux entreprises que l'arrivée d'un nouveau collaborateur doit être préparée par exemple en :

- prévenant l'équipe avec laquelle il (elle) va travailler ;
- vérifiant que les conditions matérielles seront réunies le jour de son arrivée (bureau, outils, matériels) ;

- identifiant la personne responsable de son accueil et qui sera son référent ;
- prévoyant de lui dégager du temps afin de l'aider à découvrir son environnement de travail ;
- planifiant éventuellement son entrée en formation.

Elles encouragent par ailleurs à ce que le nouveau collaborateur soit accompagné sur son nouveau poste de travail notamment en lui rappelant :

- ce qui est attendu de lui ;
- les procédures qui ont cours au sein de l'entreprise ;
- les tâches qu'il devra effectuer au cours des premières semaines,

et en lui :

- fixant des objectifs clairs et précis ;
- remettant et présentant les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction ;
- signalant les sources d'information et de documentation.

Les parties signataires rappellent enfin que des actions spécifiques d'accompagnement visant à favoriser l'intégration des nouveaux salariés tels que le tutorat ou le parrainage peuvent être mises en place.

EMPLOYÉS

Article 15

Période d'essai

« Le contrat de travail à durée indéterminée des employés peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée qui ne peut excéder 2 mois.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 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.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison

de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai 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 supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

La durée de la période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des employés peut comporter une période d'essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine. »

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 33

Période d'essai

« Le contrat de travail à durée indéterminée des agents de maîtrise et techniciens peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée initiale qui ne peut excéder 2 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, de sorte que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, pourra être portée à 4 mois. La possibilité de renouveler la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un renouvellement à l'initiative d'une seule des parties, doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 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.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lors que l'employeur, à l'origine du renouvellement de la période d'essai, notifie au salarié la rupture de sa période d'essai durant la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

- d'une autorisation d'absence de 1 heure par jour de travail effectif durant le délai de prévenance exécuté afin de rechercher un nouvel emploi. Ce nombre d'heures d'absence autorisées peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé sur 1 semaine ou sur 1 mois. Ce dernier dispositif sera appliqué pour les salariés en forfait jours ;
- d'une indemnité brute égale à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail réalisé depuis son embauche ⁽¹⁾.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai 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 supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

La durée de la période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des agents de maîtrise et techniciens peut comporter une période d'essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un contrat

(1) A l'exclusion notamment des éléments variables et de toutes les primes exceptionnelles, sans pouvoir prendre en compte un salaire de référence inférieur au minimum conventionnel applicable.

à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine. »

CADRES

Article 53

Période d'essai

« Le contrat de travail à durée indéterminée des cadres peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée initiale qui ne peut excéder 3 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, de sorte que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, pourra être portée à 6 mois. La possibilité de renouveler la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un renouvellement à l'initiative d'une seule des parties, doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 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.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lors que l'employeur, à l'origine du renouvellement de la période d'essai, notifie au salarié la rupture de sa période d'essai durant la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

- d'une autorisation d'absence de 1 heure par jour de travail effectif durant le délai de prévenance exécuté afin de rechercher un nouvel emploi. Ce nombre d'heures d'absence autorisées peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé sur 1 semaine ou sur 1 mois. Ce dernier dispositif sera appliqué pour les salariés en forfait jours ;

- d’une indemnité brute égale à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail réalisé depuis son embauche ⁽¹⁾.

Lorsqu’il est mis fin à la période d’essai par le salarié, l’employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai 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 supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l’issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d’essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l’employeur.

La durée de la période d’essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d’essai s’entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des cadres peut comporter une période d’essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l’initiative de l’employeur, de la période d’essai d’un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d’essai supérieures ou égales à une semaine. »

DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions de cet accord se substituent aux articles 15, 33 et 53 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Commission paritaire d’interprétation

Il est constitué, entre les organisations signataires de la présente convention, une commission paritaire d’interprétation et de conciliation.

Cette commission est composée à parité de 5 représentants titulaires des syndicats professionnels d’employeurs et de 5 représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national.

Elle a pour mission de veiller à l’application homogène du présent texte et d’examiner toutes questions liées à son interprétation.

Les difficultés d’interprétation soulevées par l’une des parties sont présentées à la commission. Elles sont signifiées par lettre motivée.

La commission paritaire d’interprétation et de conciliation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivants la saisine.

(1) A l’exclusion notamment des éléments variables et de toutes les primes exceptionnelles, sans pouvoir prendre en compte un salaire de référence inférieur au minimum conventionnel applicable.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance, préalablement à sa réunion, des questions soumises.

Les décisions prises par la commission paritaire ont valeur d'avis.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

Révision

Chaque organisation signataire peut demander la révision d'un ou de plusieurs articles de l'accord collectif.

Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Durée, publicité et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives à la durée initiale de la période d'essai et au renouvellement de la période d'essai rentreront en vigueur uniquement à compter de l'extension du présent accord et sous réserve de l'extension sans réserve de l'ensemble des dispositions relatives à la durée initiale et au renouvellement.

Il est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

Il peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Demande d'extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;

Presspace ;

SNA ;

SPG ;

SNPTV ;

UDECAM ;

UPE.

Syndicats de salariés :

SNP CFTC ;

SNCTPP CGC ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FEC FO.