

Convention collective nationale

IDCC : 7501 | **CRÉDIT AGRICOLE**
(13 janvier 2000)

(Étendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

Accord du 7 juin 2023

relatif à la période d'essai et à la titularisation dans la branche
des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes

NOR : AGRS2397096M

IDCC : 7501

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national de l'entreprise Crédit agricole SNECA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union des syndicats de salariés du Crédit agricole mutuel SUD CAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sous l'effet de la loi de mise en conformité avec le droit de l'Union européenne du 9 mars 2023, les parties à la négociation ont partagé la nécessité d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, relatives à la période de stage et à la titularisation.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Elle définit la période d'essai comme devant permettre « 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 ».

Compte tenu de cette finalité et des démarches de recrutement et d'intégration dans les caisses régionales de Crédit agricole et les entités associées de la branche, qui se traduisent par un fort investissement en matière de formation des salariés embauchés, il est apparu nécessaire de pouvoir renouveler la durée des périodes d'essai, dans l'intérêt partagé des entreprises et des salariés.

Les dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, relatives à la période de stage et à la titularisation, sont donc remplacées par les dispositions suivantes.

Période d'essai^[1]. Titularisation

Article 1^{er} | Contrats à durée indéterminée

Les salariés embauchés seront d'abord appelés à accomplir une période d'essai d'une durée maximale de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II) et quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Lorsqu'une prolongation est rendue nécessaire pour juger des compétences et des attendus du métier du salarié, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II), et de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Elle est précédée de la réalisation d'un entretien entre le salarié et son manager, ou un représentant de la direction.

Si la période d'essai est concluante, le salarié est titularisé et ses fonctions lui sont alors confirmées. Dans le cas contraire, il est mis fin au contrat.

Lorsqu'il s'agit de salariés présentant une expérience et/ou des qualités techniques observées, la période d'essai qui est exigée pourra être réduite ou supprimée par l'employeur.

En application de l'article L. 1243-11 du code du travail, lorsque le contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue ci-dessus.

Les droits du personnel en période d'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf en ce qui concerne le licenciement, certains congés spéciaux, de maladie et de maternité (prévus aux articles 20, 21, 22, 23, 24 ci-après), les primes et indemnités diverses (prévues aux articles 25, 32 et 34 ci-après) et le supplément familial de salaire (art. 31 ci-après).

Le personnel en période d'essai peut être congédié sans préavis pendant le premier mois et avec préavis d'un mois ensuite.

En cas de démission, il est soumis aux mêmes conditions de préavis.

Article 2 | Contrats à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée seront soumis, tout d'abord, à une période d'essai conforme à l'article L. 1242-10 du code du travail.

En application de l'article L. 1242-14 du code du travail, les droits des salariés sous contrat à durée déterminée sont les mêmes que ceux accordés au personnel engagé par contrat à durée indéterminée, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, à savoir :

- droits du personnel en période d'essai pendant un délai de quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II) et six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III) ;
- droits du personnel titulaire, passé ces délais.

[1] Dans le cadre du présent accord, la « période d'essai » correspond à la période de stage au sens de la convention collective nationale.

En aucun cas, l'application intégrale de la convention collective n'aura pour effet de modifier la nature juridique de leur contrat.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord constitue des dispositions socle en matière de période d'essai et de titularisation. Il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 7 juin 2023.

(Suivent les signatures.)