

Avenant n° 48 du 5 juillet 2023

relatif à l'embauche et à la période d'essai

NOR : ASET2350845M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a modifié les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai et aux informations remises à l'embauche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a examiné l'impact de cette nouvelle réglementation sur les articles correspondants de la convention collective.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le contenu de l'article 7 « Embauche, période d'essai » de la convention collective nationale Promotion immobilière est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Au moment de l'embauche, une lettre d'engagement ou un contrat de travail est conclu en double exemplaire : un exemplaire pour l'employeur ou son représentant et un exemplaire pour le salarié nouvellement engagé.

Cette lettre d'engagement, ou ce contrat de travail, fait référence à la présente convention collective dont un exemplaire est remis au salarié au moment de son embauche. Il en est de même du règlement intérieur et des accords d'entreprise s'ils existent.

Pour le personnel déjà inscrit dans les effectifs au moment de la mise en application de la présente convention collective, le texte de la convention collective est tenu à la disposition du personnel par l'employeur ou son représentant.

De même, les avenants à la présente convention collective seront tenus à la disposition de l'ensemble du personnel dans l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le texte de la convention collective et ses avenants seront remis aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et aux délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail comportera au moins des précisions relatives aux éléments suivants :

- la convention collective applicable ;
- la date de prise d'effet du contrat de travail ;
- la période d'essai ;
- la durée du préavis ;
- les fonctions et qualifications attribuées ;
- les éléments de la rémunération et la durée du travail à laquelle ils se rapportent (temps complet, temps partiel, rémunération forfaitaire) ;
- la durée de l'engagement ;
- la référence à la visite d'information et de prévention, ou, le cas échéant pour les postes concernés, à l'examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- le lieu de travail et les déplacements éventuels ;
- le cas échéant, des clauses particulières.

La période d'essai initiale des engagements à durée indéterminée est d'une durée qui ne peut, au plus, excéder :

- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux I, II et III ;
- 4 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux IV, V, et VI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de travail effectif qui ne peut, au plus, excéder :

- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux I, II et III ;
- 3 mois de travail effectif pour les postes de travail classés aux niveaux IV, V, et VI.

Ce renouvellement fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ou son représentant, avant le terme de la période d'essai initiale.

Compte tenu qu'il s'agit de travail effectif, le déroulement de la période d'essai est suspendu en cas d'absence du salarié et son terme est donc reporté d'autant.

La rupture de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi. »

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que le présent avenant ayant vocation à définir les conditions d'embauche et de période d'essai applicables à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)