

Avenant n° 69 du 30 septembre 2025

relatif aux durées de préavis et de période d'essai

NOR : ASET2650569M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière de durées de préavis et de période d'essai et ce conformément à l'accord n° 28 du 21 mai 2024.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Objet

Le présent avenant révisé les articles 5.4 et 5.6 de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 9 et 11 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278).

Article 4 | Dispositions relatives à la période d'essai

Cet article modifie et remplace l'article 5.4 de la CCN HLA comme suit :

« Article 5.4 | Durée de la période d'essai et du délai de prévenance

Article 5.4.1 | Durée de la période d'essai dans le cadre de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 4 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

La période d'essai peut être renouvelée. Dans ce cas, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est au maximum de :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

Article 5.4.2 | Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, en respectant les délais de prévenance prévus par le code du travail.

■ En cas de rupture à la demande de l'employeur :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu 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.

■ En cas de rupture à la demande du salarié :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus. »

Article 5 | Durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail

Cet article modifie et remplace l'article 5.6 de la CCN HLA comme suit :

« Article 5.6 | Durée du préavis et garanties

Article 5.6.1 | Durée du préavis selon la catégorie

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes (hors cas de la retraite), la durée du préavis est fixée, après la période d'essai, à :

■ En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 3 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

■ En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les salariés relevant de la catégorie "ouvriers et employés" ;
- 3 mois pour les salariés relevant de la catégorie "techniciens et agents de maîtrise" ;
- 4 mois pour les salariés relevant de la catégorie "cadres".

Article 5.6.2 | Garanties durant l'exécution du préavis

La dispense à l'initiative de l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et accessoires que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 5.6.3 | Octroi d'heures recherche d'emploi

Il sera accordé 2 heures par jour ou 1 jour par semaine pendant le préavis, pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des deux parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du préavis et la date réelle du départ du salarié licencié.

Dans le cas d'une démission, après accord des deux parties, le salarié peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son préavis, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à 1 semaine. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du préavis et la date réelle du départ du salarié démissionnaire. »

Article 6 | Dispositions transitoires

Dans la mesure où l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et à la rémunération révisé les catégories socio-professionnelles afin d'harmoniser celles existantes entre les FSJT et les PACT ARIM, des dispositions transitoires sont nécessaires dans l'attente de l'entrée en vigueur dudit avenant.

En conséquence, dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération dans les conditions prévues à son article 12, l'intégralité des dispositions conventionnelles en matière de durée de préavis et de période d'essai de chaque secteur continuent à s'appliquer dans les conditions existantes au moment de la signature du présent avenant. Pour rappel, les durées suivantes sont à respecter :

1. Pour les salariés relevant du secteur FSJT

a) Durée de la période d'essai

La période d'essai sera d'une durée de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 4 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai 1 fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce renouvellement est de :

- 1 mois pour les employés et techniciens (emplois repères 1 à 10) ;
- 1 mois pour les techniciens supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
- 2 mois pour les cadres (emplois repères 18 à 20).

b) Durée de préavis

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à :

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et techniciens ;
- 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés et techniciens ;
- 3 mois pour les techniciens supérieurs ;
- 4 mois pour les cadres.

2. Pour les salariés relevant du secteur PACT ARIM

a) Durée de la période d'essai

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai : 1 mois pour les ouvriers ; durée maximale renouvellement compris : 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximale de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

b) Durée de préavis

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
Plus de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Article 7 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt le premier jour calendaire qui suit la date de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en application les nouvelles dispositions de cet avenant relatives à la durée de période d'essai et de préavis HLA (articles 3 et 4 du présent avenant) à compter de sa date de signature, sous conditions d'appliquer les dispositions de l'avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)