2008

DROIT DU TRAVAIL

➢ Vous êtes le conseil d'une Fédération patronale qui sollicite votre avis sur les incidences de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, plus particulièrement s'agissant de ses incidences sur la clause de la convention collective relative à la période d'essai.

Cette Fédération souhaite donc une consultation de votre part destinée à faire le point sur l'impact de cette loi.

(Documents : loi du 25/06/2008 (article 2) ; article L. 1242-10 du Code du Travail ; Article 4.4.1 de la convention collective de l'animation socio-culturelle du 28 juin 1988 étendue par arrêté du 10 janvier 1989).

***

L'usage du Code du Travail est autorisé.

Documents :

Article 2 de la Loi n°2008-596 du 25/06/2008

Article 2

I. – Le chapitre Ier du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4*

« ***Période d'essai***

« *Art. L. 1221-19.* – Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

« 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

« 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

« 3° Pour les cadres, de quatre mois.

« *Art. L. 1221-20.* – 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.

« *Art. L. 1221-21.* – La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

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

« 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

« 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

« 3° Huit mois pour les cadres.

« *Art. L. 1221-22.* – Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

« – de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

« – de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;

« – de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-23.* – La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

« *Art. L. 1221-24.* – En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage 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.

« *Art. L. 1221-25.* – Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

« 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

« 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

« 3° Deux semaines après un mois de présence ;

« 4° Un mois après trois mois de présence.

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

« *Art. L. 1221-26.* – Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. »

II. – Les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

D

Documents :

Article L.1242-10 du Code du travail

Art. L. 1242-10 Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 4.4.1. de la convention collective de l'Animation socio-culturelle du 28/06/1988 étendue par arrêté du 10/01/1989

Article 4.4

(Modifié en dernier lieu par avenants n°s 72, 73 et 74 du 13 janvier 2004 n° 86 du 15 décembre 2004 et n° 90 du 15 juin 2005)

Contrat à durée indéterminée

4.4.1. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- pour les ouvriers et employés (groupes 2, 3) : 1 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise (groupes 4, 5, 6) : 2 mois ;
- pour les cadres (groupes 7, 8, 9) : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Rupture en cours de période d'essai : délai de prévenance

Un préavis doit être observé par la partie qui entend mettre fin à l'essai de la manière suivante :

- 5 jours ouvrés, après le 1er mois de période d'essai, pour les salariés classés dans les groupes 5 et 6 de l'annexe I « Classifications » ;
- 10 jours ouvrés, après le 2e mois, pour les salariés des groupes 7, 8, 9 de la même annexe I « Classifications ».

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de date à date. Sont inclus, s'il y a lieu dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.