

Accord de branche de la Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées portant modification des articles 15, 33 et 53 relatifs aux périodes d'essai conventionnelles

PREAMBULE

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 :

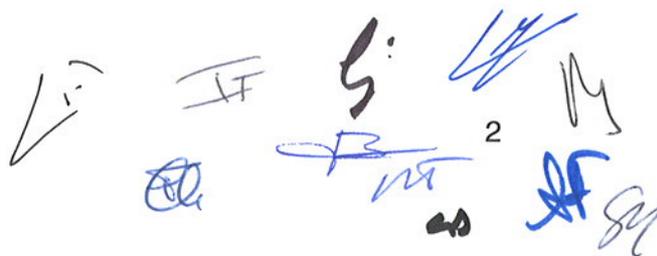
- ce qui est attendu de lui ;
- les procédures qui ont cours au sein de l'entreprise ;
- les tâches qu'il devra effectuer au cours des premières semaines ;

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials like 'IF' and 'L'. There is also a small number '1' written near one of the signatures.

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.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'S', 'IF', and various scribbles.

ARTICLE 15 EMPLOYES

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 deux 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 trois 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 :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence,
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence.

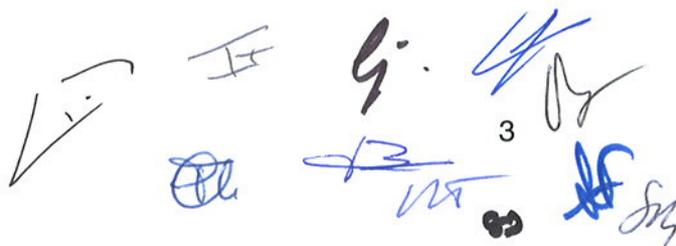
Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée,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

- vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié est inférieure à huit jours,
- quarante-huit heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à huit 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark, the letters 'IF', a stylized 'G.', a circled '3', and several other illegible signatures.

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 une semaine.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark, the letters "IF", "G.", a signature with "4" below it, and other illegible initials and marks.

ARTICLE 33 AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

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 deux 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 quatre 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 trois 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 :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence,
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois 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 d'une 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 une semaine ou sur un 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 embauche¹.

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 :

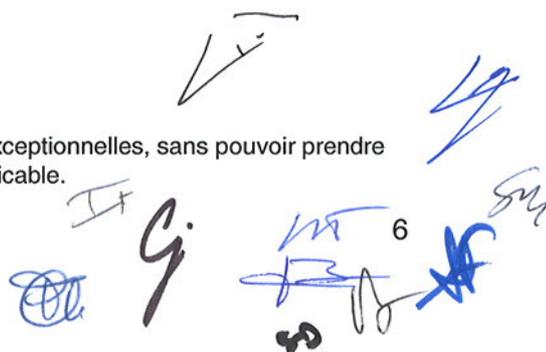
- vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié est inférieure à huit jours,
- quarante-huit heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à huit jours.

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

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.



ARTICLE 53 CADRES

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 trois 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 six 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 trois 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 :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence,
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après trois 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 d'une 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 une semaine ou sur un mois. Ce dernier dispositif sera appliqué pour les salariés en forfait jours ;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'V' or checkmark, and various scribbles and initials.

- d'une indemnité brute égale à 10% des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail réalisé depuis son embauche².

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 :

- vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié est inférieure à huit jours,
- quarante-huit heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à huit 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.

² 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'IF', '8', and 'AF'.

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 cinq (5) représentants titulaires des syndicats professionnels d'employeurs et de cinq (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 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 deux (2) mois suivants la saisine.

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.

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

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 trois (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

En 16 exemplaires

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '2' and '10'.

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Nicolas BORDAS :

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE PRESSE – PRESSPACE
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représenté par Christine JOLY :

SYNDICAT NATIONAL DES EDITEURS D'ANNUAIRES – SNA
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représenté par André CHAPERON :

BUREAU DE LA RADIO
23, rue du conseiller Collignon – 75116 Paris
représenté par Michel CACOUAULT :

SYNDICAT DE LA PRESSE GRATUITE – SPG
1, avenue du Lac - 37551 Saint-Avertin Cedex
représenté par Michel GAUDRON:

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE TELEVISEE – SNPTV
1, quai du Point du Jour – 92656 Boulogne Cedex
représenté par Stéphane MARTIN :

UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM
32, rue Guersant – 75387 Paris Cedex 17
représentée par Françoise CHAMBRE :

UNION DE LA PUBLICITE EXTERIEURE – UPE
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Stéphane DOTTELONDE :

Les Organisations Syndicales de Salariés

F3C CFDT, MAISON DES FEDERATIONS CFDT

47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris

représentée par Laurent QUINTREAU :

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES EDITIONS,
DE LA PRESSE GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE - CFTC

5, avenue de la Porte de Clichy – 75017 Paris

représenté par Frédéric BARRE : *Jacques Gaze*

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITE ET DE LA
PROMOTION – SNCTPP/CGC

59, rue du Rocher – 75008 Paris

représenté par Annick BONGIORNO : *Alexandra Foujard*

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA
COMMUNICATION – FILPAC/CGT

263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex

représentée par Pascal LEFEBVRE : *Pascal Lefebvre*

SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'EDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIERE –
SNPEP/FO

131, rue Damrémont – 75018 Paris.

représenté par Robert TOUSSAINT : *Robert Toussaint*

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FO – FEC/FO

28, rue des Petits Hôtels – 75010 Paris

représentée par Jacqueline CUYNET- BECKER: *Jacqueline Cuynet-Becker*