

Accord
Accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale des radios privées se sont saisis du nouveau cadre légal des périodes d'essai, en commission mixte paritaire élargie aux syndicats représentant les personnels journalistes professionnels.

Ils ont négocié un accord de branche afin de définir, comme la loi leur en donne la faculté, des durées maximales de période d'essai plus courtes que celles prévues dans la loi et la possibilité de renouveler la période d'essai, pour l'ensemble des personnels et des employeurs inclus dans le champ défini ci-dessus.

Il est préalablement rappelé, à titre d'information, le nouveau cadre légal.

L'article L. 1221-19 du code du travail fixe les durées de période d'essai à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche le prévoit. Il dispose que l'accord de branche pourra fixer une durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, pour les trois catégories de personnel, jusqu'à des maximum fixés respectivement à 4,6 et 8 mois.

L'article L. 1221-22 confère un caractère impératif aux durées ci-dessus, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 25 juin 2008, et/ ou sauf des durées plus courtes fixées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

L'article L. 1221-23 précise que la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, et doivent être stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article L. 1221-25 stipule que le salarié en période d'essai a droit à un délai de prévenance lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Ce délai dépend de la durée de présence du salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;

– 1 mois après 3 mois de présence.

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

Dans ce cadre légal qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir d'adapter les durées de période d'essai et d'instaurer la possibilité de les renouveler ou de les prolonger, les négociations se sont engagées au sein de la CMP radiodiffusion dans sa formation élargie aux représentants des journalistes réunie le 8 octobre 2009. Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs réunions jusqu'à aboutir au présent accord le 25 mars 2011 qui a été proposé à la signature des organisations représentatives.

Les partenaires sociaux, au terme de ces négociations, ont conclu le présent accord.

1. Champ d'application

Le champ d'application est l'ensemble des salariés, personnels journalistes et non journalistes, des employeurs inclus dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

2. Durée maximale de la période d'essai pour les personnels autres que les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

– pour les ouvriers et employés, 2 mois au maximum de période initiale, et 3 mois au maximum, renouvellement inclus ;

– pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;

– pour les cadres 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

3. Durée maximale de la période d'essai pour les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus, est fixée à :

– pour les journalistes professionnels stagiaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 2 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;

– pour les journalistes professionnels titulaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 3 mois au maximum, renouvellement éventuel inclus quelle que soit la durée de la période initiale qui peut être inférieure ou égale à 3 mois ;

– pour les journalistes professionnels rédacteurs en chef et coordinateurs de rédaction encadrant un ou plusieurs autres journalistes et à condition que leur rémunération réelle soit au moins égale à celle résultant de l'indice 179 : 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

4. Détermination des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ ou CDD, dans la période d'essai

Les piges et/ ou périodes de contrats à durée déterminée (non suivies immédiatement d'engagement en contrat à durée indéterminée et sauf dispositions légales plus favorables) effectuées dans les 6 mois qui précèdent l'embauche sont prises en compte au titre de la période d'essai aux conditions ci-après.

Le salaire brut cumulé des activités antérieures ainsi définies sera divisé par le salaire brut minimum conventionnel mensuel à temps plein de l'emploi sur lequel l'embauche est effectuée.

Le résultat obtenu, s'il est égal ou supérieur à 0,5, entraînera une réduction de 1/2 mois de la durée maximale de la période d'essai, et s'il est égal ou supérieur à 1 une réduction de 1 mois ; et ainsi de suite mais dans la limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus telle que fixée au présent accord pour l'emploi considéré (cf. tableau).

Activité antérieure (résultat)	Réduction de la période d'essai (*)
< 0,5	Pas de réduction
0,5 <= résultat < 1	Réduction 1/2 mois
1 <= résultat < 1,5	Réduction 1 mois
1,5 <= résultat < 2	Réduction 1 mois et demi
2 <= résultat < 2,5	Réduction 2 mois
2,5 <= résultat	Réduction 2 mois et demi
(*) Dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai.	

5. Renouvellement de la période d'essai (1)

En application de l'article L. 1221-21 du code du travail, il est convenu la possibilité de renouveler la période d'essai, aux conditions et dans les limites de durée fixées au présent accord.

La durée de la période d'essai initiale ainsi que la possibilité de renouveler cette période d'essai, en vertu du présent accord et dans les limites qui y sont fixées, doit être portée au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas à l'issue de la période initiale. La partie qui se prévaut de cette possibilité doit effectuer auprès de l'autre partie une notification écrite du renouvellement : lettre remise en main propre, lettre recommandée ou tout autre moyen écrit tel qu'un message électronique avec avis de réception à l'adresse du salarié.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant l'expiration de celle-ci, dernier jour compris, mais en ne respectant pas intégralement le délai de prévenance instauré à l'article L. 1221-25, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue pendant la partie de la période de prévenance qui n'est pas effectuée.

6. Accompagnement des périodes d'essai

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de l'accompagnement des périodes d'essai, afin de donner les meilleures chances de réussite aux recrutements en favorisant

les évaluations partagées et le dialogue, tout au long de la période d'essai, renouvellement éventuel inclus.

Par conséquent, il est préconisé par les partenaires sociaux d'instaurer au moins un entretien entre un représentant de l'employeur, si possible décisionnaire de l'embauche, et le salarié concerné pendant la période d'essai initiale, et un autre entretien pendant son renouvellement, le cas échéant.

7. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

(1) Le « 5° Renouvellement de la période d'essai » est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 23 janvier 1997, arrêt n° 326). (Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)