

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 :

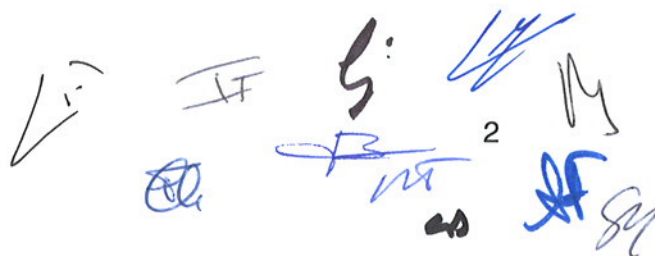
- ce qui est attendu de lui ;
- les procédures qui ont cours au sein de l'entreprise ;
- les tâches qu'il devra effectuer au cours des premières semaines ;

A collection of handwritten signatures in blue ink, including the letters 'IF', 'L', and '1', along with various stylized initials and names.

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.



A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and include various marks such as 'IF', 'S:', '2', and '84'.

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.

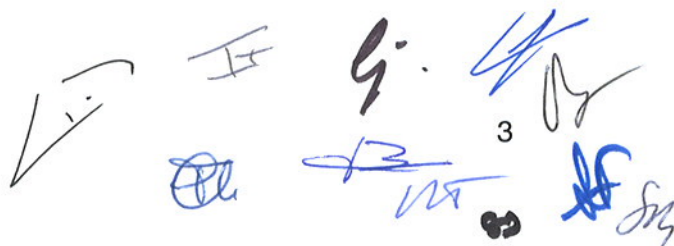
Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée,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

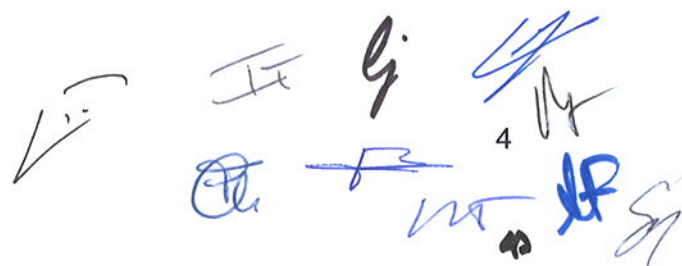
Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

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 black and blue ink, including a large blue signature, a blue '4', and various initials like 'IF', 'G.', 'JP', and 'SP'.