

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 19 DU 16 JANVIER 2013

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1350326M

IDCC : 2257

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

2. Modification de l'article 25 de la convention collective nationale
des casinos du 29 mars 2002

L'article 25 de la convention collective nationale des casinos est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Toute embauche peut faire l'objet d'une période d'essai, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

2.1. Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail prévoit expressément la durée de la période d'essai qui ne peut en aucun cas dépasser les durées suivantes :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente.

Au cours de cette période chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans indemnité ni justification d'une motivation particulière.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa présence est égale ou supérieure à 8 jours.

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

La possibilité de renouvellement de la période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Lorsque l'une des parties souhaite renouveler la période d'essai, elle prévient l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- 7 jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les employés ouvriers ;
- 15 jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres.

Le délai de prévenance se décompte selon les mêmes modalités que la période d'essai.

Le renouvellement de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties.

Lorsqu'il y a poursuite de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée sauf si le nouvel emploi exige du salarié des qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

A l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études et, en cas d'embauche dans un emploi correspondant aux missions confiées au stagiaire, la durée de ce stage est déduite intégralement de la période d'essai. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du stage.

2.2. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 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.

3. Date d'effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

4. Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximal de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

5. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CDF ;
SCMF ;
ACIE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.