

Convention Collective Nationale des Laboratoires d'Analyses Médicales extra-hospitaliers

Embauchage : Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Accord du 7 décembre 1993 étendu par arrêté du 25 mai 1994 JORF 4 juin 1994.

Au moment de l'embauche, le contrat de travail d'un salarié doit faire l'objet d'un document écrit mentionnant :

- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie d'emploi du salarié ;
- le coefficient hiérarchique ;
- éventuellement, la durée de la période d'essai telle que fixée à l'article 8 ;
- le nombre d'heures de travail ;
- le montant de la rémunération, le nombre d'heures de travail et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes;
- les modalités des gardes et des astreintes doivent être précisées compte tenu des dispositions de l'article 9 ;
- l'existence de la convention collective, en précisant qu'elle est tenue à la disposition du personnel.
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le laboratoire.

Sous réserve de l'autorisation préfectorale ou de dispositions réglementaires et de stipulations contenues dans le contrat de travail, le personnel embauché avant le 1er août 1988 est tenu d'effectuer le travail qui lui est demandé pour assurer les services de gardes et les astreintes.

Période d'essai : Article 8

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour le personnel non cadre ;
- 4 mois pour les cadres.

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.

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit expressément être stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, soit pendant son déroulement, soit à son terme, le salarié est prévenu 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.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.