

La clause d'essai fait-elle définitivement partie du passé ?

L'introduction du statut unique entre ouvriers et employés a également des conséquences pour la clause d'essai. La clause d'essai dans les contrats de travail a perdu une partie de sa raison d'être avec l'introduction des nouvelles règles de licenciement. Le principe général est qu'aucune clause d'essai ne peut plus être prévue dans les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014. Connaissez-vous les exceptions à ce principe ?

Loi relative aux contrats de travail

La loi relative aux contrats de travail prévoit la possibilité d'une clause d'essai de minimum 7 et maximum 14 jours pour les ouvriers et de minimum 1 mois et, en fonction de leur rémunération annuelle, maximum 6 ou 12 mois pour les employés. Pendant cette période - mais pas pendant le premier mois (pour les employés) et pas pendant la première semaine (pour les ouvriers), les employeurs et les travailleurs pouvaient/peuvent résilier le contrat de travail moyennant un délai de préavis plus court que les délais normaux : 7 jours pour les employés, voire sans délai ni indemnité de préavis pour les ouvriers.

Statut unique

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés est entrée en vigueur le 1er janvier 2014. L'introduction du statut unique met fin à la clause d'essai.

Dans le statut unique, les parties peuvent résilier unilatéralement le contrat de travail en application des (nouveaux) délais de préavis plus courts. De ce fait, la clause d'essai perd une partie de sa raison d'être. Ces délais de préavis courts au début du contrat de travail ont la même ratio legis que la période d'essai : permettre aux parties de voir si la relation de travail correspond à leurs attentes et à leurs besoins.

Le principe général est que les travailleurs et employeurs ne peuvent plus prévoir de clause d'essai dans les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014. Si les parties en prévoient quand même une, celle-ci sera nulle.

Une exception est prévue pour les contrats de travail pour étudiants, les contrats de travail intérimaire et les contrats de travail temporaire, dans lesquels une clause d'essai peut toujours être stipulée.

Un régime transitoire est prévu pour les clauses d'essai qui ont pris cours avant le 1er janvier 2014. Ces clauses continuent de sortir leurs effets jusqu'à l'expiration du délai convenu.

Occupation d'étudiants

Dans les contrats d'occupation d'étudiants, les trois premiers jours de travail effectifs sont considérés comme période d'essai. Pendant cette période, l'employeur et l'étudiant peuvent tous deux résilier le contrat sans délai ni indemnité de préavis.

Ces trois premiers jours de travail comme étudiant sont désormais automatiquement considérés comme période d'essai. Cette période d'essai s'applique de plein droit et ne doit pas être explicitement stipulée dans le contrat de travail. L'ancienne obligation de mentionner " l'éventuelle clause d'essai " dans le contrat écrit a donc disparu... pour les contrats de travail dont l'exécution prend cours à partir du 1er janvier 2014.

Après cette période de trois jours de travail, les délais de préavis actuels restent d'application, à savoir pour les contrats de maximum 1 mois : 3 jours calendrier (en cas de congé donné par l'employeur) et 1 jour calendrier (en cas de congé donné par l'étudiant) ; et pour les contrats de plus de 1 mois : 7 jours calendrier (en cas de congé donné par

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schooten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch

l'employeur) et 3 jours calendrier (en cas de congé donné par l'étudiant).

Travail temporaire et travail intérimaire

Dans les contrats de travail temporaire et dans les contrats de travail intérimaire, le régime actuel de la période d'essai est également maintenu. Les trois premiers jours de travail effectifs sont en principe considérés comme période d'essai. Pendant cette période, l'employeur et l'étudiant peuvent tous deux résilier le contrat sans délai ni indemnité de préavis. Les deux parties peuvent néanmoins stipuler une période d'essai dérogatoire : pas de période d'essai, une période d'essai plus courte ou une période d'essai plus longue. Une période d'essai plus longue doit toutefois rester raisonnable, en ce sens que la durée de la période d'essai ne peut excéder la moitié de la durée du contrat de travail intérimaire. Une nouveauté est que la loi concernant le statut unique y associe une interdiction de périodes d'essai successives, lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur, pas le biais de contrats de travail intérimaire successifs.

Les règles relatives à la période d'essai continuent de s'appliquer aux apprentis liés par un contrat d'apprentissage. Tant les contrats d'apprentissage des classes moyennes et les contrats d'apprentissage industriel que les conventions de stage dans le cadre de la formation d'entrepreneur contiennent toujours une clause d'essai.

Clauses d'écolage et clauses de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence et clauses d'écolage sont sans effet lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai. Comme la période d'essai a en principe été supprimée, cette règle a été adaptée en ce sens que ces clauses sont sans effet en cas de résiliation du contrat de travail durant les six premiers mois de l'exécution du contrat de travail. Ce délai de six mois est un délai fixe (les suspensions sont sans influence sur ce délai).

Éléments de rémunération

Imaginons qu'il soit prévu au niveau de l'entreprise que certains éléments de la rémunération (p. ex. chèques repas) ne seront octroyés qu'à l'issue de la période d'essai. Ces éléments sont désormais acquis dès l'entrée en service, sauf adaptation des (nouveaux) contrats de travail.

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schoten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch