|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | |  |
| **Introduction de la période d’essai bis. La période d’essai s’offre-t-elle une nouvelle vie moins de 3 ans après sa suppression ?** | Jan Van Bellinghen Senior Legal Consultant  Partena Professional |

**S’il n’en tenait qu’au gouvernement fédéral, les employeurs et les travailleurs pourraient à nouveau bientôt convenir d’une période d’essai au début du contrat de travail. Là où l’abolition de cette même période d’essai en 2014 s’inscrivait dans le cadre du compromis relatif à l’introduction du statut unique, elle s’invite à nouveau à la table des négociations moins de 2 ans et demi plus tard. Les avis sur l’utilité de la réintroduction de la période d’essai restent toutefois partagés, tant au sein du gouvernement que chez les partenaires sociaux.**

**Qu’en est-il de la période d’essai ?**

La période d’essai offrait au travailleur et à l’employeur la possibilité de mettre un terme à leur collaboration au terme d’une période de préavis réduite dans le cas où une des parties déplorait, par exemple, le non-respect des promesses ou des attentes. Dans le cadre d’un contrat pour employés, les deux parties pouvaient résilier le contrat en cours avec un préavis d’une semaine durant les six (ou 12) premiers mois. Pour les ouvriers, il était possible de résilier le contrat sans préavis durant les 14 premiers jours calendrier.

Lors de l’introduction du statut unique, le 1er janvier 2014, les partenaires sociaux ont décidé de diminuer de manière significative la période de préavis en début de contrat pour les employés. Durant les trois premiers mois du contrat, ce délai passe donc de 3 mois à 2 semaines. En raison de cette diminution, l’idée de supprimer la période d’essai était parfaitement défendable.

Les organisations patronales ont cependant toujours contesté cette décision, car elle induisait inévitablement de doubler le délai de préavis précédent.

**L’introduction d’une période d’essai bis ?**  
Dans le cadre du récent conclave budgétaire, le gouvernement a remis sur la table l’introduction de la période d’essai. Plus précisément, les partenaires sociaux ont jusqu’à la fin septembre pour élaborer une proposition à cet effet. S’ils ne parviennent pas à un accord, le gouvernement tranchera.

**De quoi est-il question ?**  
Différents acteurs ont lancé un ballon d’essai sur leur vision de cette période d’essai bis. La proposition la plus souvent envisagée est celle de la NVA : une période d’essai de respectivement 1 ou 2 mois selon qu’il s’agit d’un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu’un travailleur endosse une nouvelle fonction, une période d’essai devrait également pouvoir être prévue.

Les autres partis présents au gouvernement sont favorables à cette proposition. Le Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI) souhaite aller encore plus loin et propose de revenir à l’ancien régime.

**Les avis sont partagés**  
Les partisans de la réintroduction avancent que la suppression de la période d’essai engendre des conséquences négatives à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs. Des études de marché révèlent que de nombreux employeurs ont remplacé la période d’essai par le recours au travail intérimaire. Les employeurs indiquent cependant qu’ils supportent alors des frais supplémentaires et que cela désavantage aussi les travailleurs, car leur statut d’intérimaire complique l’obtention d’un crédit ou la conclusion d’un contrat de location. D’autres employeurs cherchent une solution en engageant le travailleur dans le cadre d’un contrat à durée déterminée. La réglementation rigide et l’administration supplémentaire qui vont de pair avec ces contrats ont, néanmoins, une influence négative sur la compétitivité de nos entreprises.

Les opposants pointent du doigt le fait que l’abolition de la période d’essai s’inscrit dans l’équilibre délicat à la base de l’accord pour le statut unique. Ils se réfèrent au travail intérimaire et aux contrats à durée déterminée comme alternative à la période d’essai.

Les syndicats dénoncent, quant à eux, le fait qu’ils se retrouvent à nouveau devant le fait accompli et sont réticents à l’idée de mettre cette décision en œuvre. Alors… Les partenaires sociaux présenteront-ils une proposition au gouvernement fin septembre ? Rien n’est moins sûr…