

7.4. Contrat de travail et clause d'essai

La Loi sur le statut unique des travailleurs a supprimé la possibilité d'introduire une clause d'essai dans les contrats de travail. Certains ont dit que cette possibilité avait été réintroduite par la Loi du 30 mars 2018 entrée en vigueur le 1^{er} mai 2018. Ce n'est pas exact à proprement parler mais, par contre, cette dernière Loi a réduit les délais de préavis en cas de licenciement d'un travailleur récemment engagé (1 semaine si l'ancienneté est de moins de 3 mois et 2 semaines si l'ancienneté se situe entre 3 et 4 mois).

Jusqu'au 1^{er} janvier 2014, jour de l'entrée en vigueur de la Loi dite «sur le statut unique» car elle a supprimé la distinction entre les ouvriers et les employés, il était possible de convenir avec un nouveau travailleur d'une clause d'essai qui devait respecter plusieurs conditions de forme (existence d'un écrit individuel, prévoyant le début et la durée de l'essai et signé au plus tard au moment de l'entrée en service).

La durée possible de l'essai et celle de l'éventuel préavis à respecter en cas de licenciement pendant celui-ci variaient selon que le travailleur était un ouvrier ou un employé.

La Loi sur le statut unique a supprimé la possibilité de convenir d'une clause d'essai, hormis dans le cadre des contrats d'occupation d'étudiants et dans celui des contrats de travail temporaire et intérimaire.

La justification de cette interdiction était que la même Loi sur le statut unique prévoyait de nouveaux délais de préavis, plus courts en début de contrat que ceux existant sous l'empire de la Loi de 1978, et que, dès lors, l'essai n'était plus nécessaire, les parties pouvant se séparer plus vite au début des relations contractuelles.

Les organisations représentatives du patronat ont longuement milité en faveur de la réintroduction dans la Loi de la possibilité d'une clause d'essai et certaines ont crié victoire lors de la publication au Moniteur belge du 30 mars 2018 de la Loi du 26 mars 2018 « relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale » qui est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2018.

Cette nouvelle législation a-t-elle réellement réintroduit la clause d'essai dans notre droit ?

Non assurément en ce sens que la Loi du 26 mars 2018 ne contient aucune disposition qui permettrait à un employeur et un travailleur de convenir ensemble d'une période d'essai au cours de laquelle le licenciement serait simplifié et moins onéreux.

D'une certaine manière oui par contre en ce que la Loi du 26 mars 2018 a réduit de 2 à 1 semaine le délai de préavis applicable lors du licenciement du travailleur ayant une ancienneté de moins de 3 mois, et de 4 à 3 semaines si l'ancienneté du travailleur se situe entre 3 et 4 mois.

De plus, ces délais s'appliquent à tous les travailleurs (hormis les étudiants et les travailleurs intérimaires - cfr ci-dessus) et il n'est donc pas nécessaire, comme à l'époque de la clause d'essai, que le contrat de travail en contienne une, ce qui a d'ailleurs fait parler d'une «clause d'essai automatique».

Pour être complet, il importe de souligner que la CCT 109, qui prévoit notamment l'obligation de motivation du licenciement, ne s'applique pas durant les 6 premiers mois d'occupation d'un travailleur (cfr article 2 § 2, premier tiret).

En conclusion, le licenciement d'un travailleur récemment engagé est plus facile et moins onéreux que celui d'un travailleur plus ancien, ce qui ne semble d'ailleurs pas anormal et permet à l'employeur de se séparer d'un travailleur qui ne répondrait pas à ses attentes, mais nous ne sommes pas en présence d'une clause d'essai au sens où on l'entendait avant la Loi sur le statut unique.

S. Gothot,
Avocat
HENRY & MERSCH

AIHE REVUE Nr. 219 – octobre-novembre 2018