

La Notion juridique du mois : Août 2023

« La période d'essai »

Est-elle encore légale ?

Le cadre légal de la période/clause d'essai :

Avant 2014:

La période d'essai permet au travailleur et à son employeur d'apprécier si les conditions et relations de travail correspondent à leurs aspirations respectives.

Si nous prenons le cas d'un.e candidat.e souhaitant devenir chauffeur d'autobus/d'autocar, la période d'essai permettrait au travailleur de se rendre compte de la nature et de l'intérêt qu'il a pour le poste; de l'autre, cela donnerait la possibilité à l'employeur d'estimer le comportement et les aptitudes professionnelles du travailleur. L'avantage est de permettre aux parties de rompre le contrat plus facilement au cours de cette période.

A partir de 2014:

Toutefois, au 1er janvier 2014, la clause d'essai a été supprimée du contrat de travail. Cela signifie que le travailleur et l'employeur ne peuvent plus prévoir une période d'essai dans un contrat de travail conclu à partir du 1er janvier 2014. S'ils le faisaient malgré tout, la clause d'essai serait de toute façon considérée comme non valable. Une telle clause d'essai serait nulle.

Il reste, néanmoins trois cas de figure, pour lesquelles les périodes d'essai sont encore autorisées: le contrat d'occupation étudiant, le contrat de travail intérimaire et le contrat de travail temporaire.

Contrats de travail temporaire et intérimaire

Dans ces types de contrats, les trois premiers jours de travail effectifs sont normalement considérés comme période d'essai.

Durant cette période, l'employeur et le travailleur ont la possibilité de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, mais les parties, peuvent prévoir, soit qu'il n'y aura pas d'essai, soit que la durée de l'essai sera plus longue ou plus courte que trois jours, à condition que la durée de période d'essai soit proportionnelle à la durée du contrat de travail et à la nature du travail.

Toutefois, les périodes d'essai successives sont interdites lorsque le travailleur est occupé sur base de contrats de travail successifs pour l'exécution un travail temporaire ou d'un travail intérimaire.

Contrats d'occupation d'étudiants

Les trois premiers jours de travail effectifs sont également considérés comme période d'essai durant laquelle l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Toutefois, les périodes d'essai successives sont également interdites, lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction par le biais de contrats de travail d'occupation d'étudiant successifs.

Sources : [La période d'essai | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#) ; [Qu'est-ce que la période d'essai ? - Bruxelles-J](#)