

LE TEMPS D'ESSAI

Le temps d'essai permet aux parties de faire plus ample connaissance. Il entraîne des délais de résiliation plus courts des deux côtés ainsi que la non-application des dispositions sur le congé en temps inopportun pour le travailleur.

Durée

A défaut d'accord écrit, de convention collective de travail (CCT) ou de contrat-type de travail (CTT), le premier mois d'un rapport de travail de durée indéterminée est considéré comme un mois d'essai de par la loi. Aucun temps d'essai est présumé pour les contrats de durée déterminée; cependant, il est possible d'en prévoir un (voir fiche juridique sur les CDD de juin 2014).

Le temps d'essai peut être réduit, supprimé ou prolongé moyennant un contrat de travail écrit, une CCT ou un CTT. La durée maximale admissible s'élève à trois mois. Le temps d'essai ne peut pas être prolongé au-delà, même en cas d'accord des deux parties.

Délai de résiliation et terme

Durant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un préavis de 7 jours civils. Ce délai peut être modifié ou supprimé par accord écrit. En cas de suppression du délai, le contrat prend fin au moment de la réception de la résiliation. La fin du contrat ne dépend pas d'un terme (par exemple la fin d'une semaine de travail), à moins que les parties en aient convenu ainsi. Pour pouvoir profiter de ce court délai de préavis, la résiliation doit être parvenue à l'autre partie durant le temps d'essai. Il n'est par contre pas déterminant de savoir si le délai de résiliation échoit durant ou après le temps d'essai.

Temps d'essai et incapacité de travail

Si le temps d'essai est réduit suite à une maladie, un accident ou l'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. Durant le temps d'essai, le travailleur n'est pas protégé contre le congé en temps inopportun, c'est-à-dire que l'employeur peut le licencier bien qu'il soit à l'armée, malade, accidenté, enceinte ou en congé-maternité. Le moment de la réception de la résiliation par le travailleur est déterminant pour savoir si la protection contre le congé en temps inopportun est applicable ou pas.

Un temps d'essai par rapport de travail

Les mêmes parties ne peuvent convenir que d'un seul temps d'essai de trois mois, sauf en cas d'interruption assez longue des rapports de travail ou si le travailleur change totalement de fonction. Selon l'avis de divers auteurs, les apprentis qui sont engagés de manière définitive après l'apprentissage ne peuvent pas être soumis à un deuxième temps d'essai. En revanche, si un travailleur qui loue ses services conclut un contrat de travail avec l'entreprise locataire de services, un nouveau temps d'essai peut être prévu, de même que pour un chômeur participant à un programme d'emploi temporaire qui serait par la suite engagé par l'entreprise.