

**MISE AU TRAVAIL - ENGAGER
LA CLAUSE D'ESSAI**

Articles 48 et 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai, permettant tant au travailleur qu'à l'employeur de s'assurer que la relation de travail correspond bien à ce qu'ils souhaitent ou dont ils ont besoin. La clause d'essai doit toujours être constatée par écrit, au plus tard lors de l'entrée en service. Ses conditions d'application diffèrent selon que le travailleur est un ouvrier ou un employé.

○ Pour les ouvriers (art.48)

Pour les ouvriers, la période d'essai est de minimum 7 jours et maximum 14 jours.

- En l'absence de précision quant à sa durée (dans le contrat de travail, dans le règlement de travail ou dans une convention collective), la période d'essai est de 7 jours.
- En cas de suspension du contrat de travail (fermeture collective, incapacité de travail, ...), la période d'essai est prolongée de la durée de la suspension, avec un maximum de 7 jours.

Pendant les 7 premiers jours (éventuellement prolongés en cas de suspension), les parties ne peuvent mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour motif grave. A l'expiration de cette première période de 7 jours, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

○ Pour les employés (art.67 – 79 et 81)

Pour les employés, la période d'essai est d'1 mois au minimum. Elle est de maximum

- 6 mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 37.721 EUR :
- 12 mois si la rémunération annuelle dépasse 37.721 EUR.

Ce seuil, adapté annuellement au 1^{er} janvier, est valable pour l'année 2012. Il s'applique tel quel pour les travailleurs à temps plein comme pour les travailleurs à temps partiel (pas de proratisation).

A titre indicatif : dans les secteurs petite enfance et promotion de la santé à l'école, ce seuil est atteint avec une rémunération mensuelle brute de 2.826,87 EUR pour un travailleur à temps plein (compte tenu du pécule de vacances et de la prime de fin d'année telle que prévue au niveau du secteur, hors autre avantage éventuellement convenu entre les parties).

- En l'absence de précision quant à sa durée (dans le contrat de travail, dans le règlement de travail ou dans une convention collective), la période d'essai est de 1 mois. Selon une certaine jurisprudence, elle est également ramenée à 1 mois lorsque les parties ont prévu une durée supérieure à la durée autorisée.
- En cas de suspension du contrat de travail (fermeture collective, incapacité de travail, ...), la période d'essai est prolongée de la durée de la suspension (sans maximum).

Le premier mois, les parties ne peuvent mettre fin unilatéralement au contrat (sauf pour motif grave). Au terme du 1^{er} mois, les parties peuvent résilier le contrat unilatéralement moyennant un préavis de 7 jours, ou le paiement d'une indemnité compensatoire correspondante. En cas d'incapacité de travail de 7 jours consécutifs au moins, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

- Peut-on prévoir plusieurs clauses d'essai successives ?

Non, à de rares exceptions près. Au sein d'un même contrat la période d'essai ne peut jamais être prolongée, même si le délai fixé est inférieur au maximum autorisé. Lorsqu'un nouveau contrat est conclu entre le même employeur et le même travailleur, il n'est pas permis de prévoir une nouvelle clause d'essai, sauf si ce nouveau contrat porte sur une fonction totalement différente.

- Quelle durée pour la clause d'essai dans un contrat à durée déterminée ?

Si la période d'essai est jugée excessive (par exemple un période d'essai égale à la durée du contrat à durée déterminée), le tribunal peut décider de la ramener au minimum - soit 7 jours ou 1 mois selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé. (*Cass., 7 févr. 1994, J.T.T., 1994, p.207.*)