



**Question écrite de la Députée Kattrin JADIN  
à Monsieur Kris PEETERS, Ministre de l'Emploi,  
concernant la phase test pour les contrats d'emploi  
- déposée le 2 juillet 2015 -**

Monsieur le Ministre,

D'une récente étude de l'UCM auprès des entreprises wallonnes et bruxelloises ressort que plus de 90% des employeurs souhaitent une reconduction d'une période d'essai lors de la conclusion d'un contrat d'emploi. Plus de 70% des entreprises affirment même que la disparition de cette période d'essai a modifié les pratiques en matière d'embauche, majoritairement ils renoncent aux recrutements. Les effets de la suppression de la phase test auraient en outre de nombreuses conséquences cachées comme par exemple l'augmentation des charges administratives.

Monsieur le Ministre, mes questions sont les suivantes:

- 1) Avez-vous pris connaissance de cette étude ?
- 2) Est-ce qu'il serait envisageable de réintroduire la période d'essai dans son ancienne forme ou dans de nouvelles conditions?

Je vous remercie, Monsieur le Ministre, pour les réponses que vous voudrez bien m'apporter.

**Kattrin JADIN**

## **Réponse à la question parlementaire n° 300 du 10 août 2015 de madame Kattrin Jadin (F), députée**

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement, a effectivement supprimé la possibilité d'insérer une clause d'essai dans la plupart des contrats de travail.

Je rappelle tout d'abord que l'adoption de l'ensemble de ces dispositions fait suite au compromis qui a été présenté au cours de négociations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Depuis le 1er janvier 2014, date d'entrée en vigueur de la loi, la brièveté des nouveaux délais de préavis en début d'occupation ne justifie plus le maintien d'une clause d'essai, c'est-à-dire la possibilité au cours de la période couverte par la clause d'essai de mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit.

Avant l'adoption de la loi concernant le statut unique, la durée de la clause d'essai était pour les employés d'un mois minimum et de 6 mois maximum lorsque la rémunération ne dépassait pas 38.665 euros, lorsque la rémunération dépassait ce plafond, la clause d'essai maximale était de 12 mois.

Il s'ensuit que dans la majorité des cas, la clause d'essai ne dépassant pas 6 mois, le préavis à notifier au cours de cette période test était de 7 jours, avec cependant la particularité qu'il ne pouvait être mis fin au contrat de travail avant l'expiration du premier mois d'essai. Avec l'adoption de la nouvelle législation il est par contre possible de rompre le contrat de travail, sans devoir attendre l'écoulement de ce premier mois, avec un préavis qui ne sera que de 2 semaines en début d'occupation.

Suivant les résultats de l'étude à laquelle il est fait référence, près de quatre employeurs sur cinq déclarent avoir augmenté leur recours aux contrats à durée déterminée suite à la suppression de la clause d'essai. Il m'est toutefois difficile de saisir quel est l'intérêt réel de cette réaction.

La loi du 26 décembre 2013 prévoit en effet le droit de résilier le contrat de travail conclu pour une durée déterminée durant la première moitié du contrat. Durant cette période, qui ne pourra pas excéder 6 mois, il pourra être mis fin au contrat avec un préavis conforme à ceux de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans le cas où la personne ne donnerait pas satisfaction, au-delà de cette période où la résiliation est possible, le contrat de travail ne pourra plus être rompu et prendra fin à l'échéance du terme. Cette solution offre donc moins de flexibilité que dans le cas où un contrat de travail à durée indéterminée serait conclu dès le début des prestations de travail, puisque ce type de contrat peut être résilié à tout moment avec un préavis limité par rapport aux anciens délais de préavis.

En ce qui concerne votre question sur la réintroduction de la période d'essai telle qu'elle existait avant le 1er janvier 2014, cela ne serait pas envisageable compte tenu que cela irait à l'encontre du travail d'harmonisation des statuts entre employés et ouvriers.

De minister van Werk,

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

