

UNE DEMANDE DE LA FEB

# PÉRIODE D'ESSAI, LE RETOUR

*Le gouvernement envisage de rétablir la période d'essai, supprimée dans le cadre du statut unique ouvriers-employés. Discussions explosives en vue entre partenaires sociaux.*

Le gouvernement a donné aux partenaires sociaux jusqu'au 30 septembre pour se prononcer sur le sujet. Le Conseil national du travail, qui réunit représentants des travailleurs et des employeurs, commencera ses discussions dans les prochaines semaines. Le retour de la période d'essai, demandé par le banc patronal, crispe les syndicats.

Ce dossier revient sur la table alors que le nouveau statut unique ouvriers-employés vient à peine de fêter ses deux ans. Après des années de discussion et un arrêt de la Cour constitutionnelle, le gouvernement accouchait d'un accord forcé par la ministre du Travail de l'époque, Monica De Coninck (sp.a). Pour schématiser, les délais de préavis des ouvriers étaient revalorisés mais ceux des employés rabaissés en début de carrière. En échange, notamment, la période d'essai était supprimée.

Pourquoi la FEB souhaite-t-elle revenir sur ce compromis? «La suppression de la période d'essai a causé de nombreux problèmes aux employeurs. Ceux-ci hésitent, réfléchissent beaucoup avant d'engager depuis qu'ils ne peuvent plus tester les nouveaux collaborateurs», explique Bart Buysse, directeur général de la FEB. Le représentant du patronat a participé aux longues discussions sur le statut unique. Il estime aujourd'hui que le compromis n'était pas forcément clair sur la période d'essai et que le texte mérite une adaptation afin de répondre aux difficultés à embaucher qu'éprouvent les entreprises.

En y regardant de plus près, le nouveau régime n'est cependant pas si éloigné que cela de l'ancienne réglementation. Pour les employés engagés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai pouvait durer de un à six mois, voire 12 mois pour les salaires supérieurs à 38.665 euros brut. Pendant cette période, le préavis était réduit à une semaine. Or, dans le nouveau régime, les délais de préavis sont de deux semaines durant les trois premiers mois. Entre trois et six mois, ils sont de quatre semaines.

«Ce régime de préavis réduit est assez proche en fait de l'ancienne période d'essai, qui n'était autre qu'une période pendant laquelle l'employeur pouvait licencier avec un délai de préavis réduit, observe Sébastien Roger, avocat associé chez Younity. En pratique, je ne pense pas que la suppression de la période d'essai bloque les entreprises dans leurs embauches.» Selon cet avocat spécialisé en droit du travail, après une période de rodage, les entreprises ont fini par s'adapter à la nouvelle réglementation. Il faut dire que celle-ci est globalement avantageuse pour les employeurs, du moins pour ceux qui

embauchent des employés en CDI (c'est moins le cas pour les entreprises qui engagent surtout des ouvriers). Auparavant, passé la période d'essai, le délai de préavis pour les employés était de trois mois. Aujourd'hui, le délai de préavis est de six semaines après six mois et de huit semaines après un an.



**SÉBASTIEN ROGER, AVOCAT ASSOCIÉ CHEZ YOUNITY**

« Ce régime de préavis réduit est assez proche de l'ancienne période d'essai. »

© GILLES QUOISTIAUX

## LA CHRONIQUE ÉCONOMIQUE D'AMID FALJAOUI

Du lundi au vendredi, *Amid Faljaoui*, Directeur général de Trends-Tendances, dévoile les coulisses des entreprises et passe en revue les grands événements de l'actualité économique.

à 07:50  
et 19:00



[www.musiq3.be](http://www.musiq3.be)