

-
- [sur oxalis](#)
 - [liens](#)
 - [oxalisportal](#)
 - [contact](#)

Chercher dans ce site :

- [NL](#)
- [FR](#)



[Conseil](#)[Contactez-nous!](#)
[+32 \(0\)9/227 31 18](#)

- [Accueil](#)
- [Conseil](#)
- [Formations](#)
- [Coaching](#)
- [Calendrier](#)
- [Articles](#)
- [Outils](#)

[Accueil](#) » [Articles](#)

Peut-on faire appel au contrat intérimaire pour pallier la disparition de la période d'essai ?

© Partena HR - 21/03/2014 - Gepubliceerd op Oxalis op 25/03/2014

Depuis le 1er janvier 2014, il n'est plus possible de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail[1]. Or, elle avait pour avantage de vérifier l'adéquation entre le travailleur et la fonction convenue et permettait, le cas échéant, de rompre le contrat moyennant des délais de préavis plus courts. L'employeur qui souhaite désormais tester les aptitudes d'un candidat travailleur à une fonction déterminée doit dès lors se tourner vers d'autres options. Le contrat de travail intérimaire peut être la solution... Pour autant que les nouvelles règles de jeu soient respectées !

Une solution : l'intérim d'insertion

Jusqu'au 1er septembre 2013, il n'était possible de recourir à l'intérim que dans les cas suivants : pour le remplacement temporaire d'un travailleur permanent, en cas de surcroît temporaire de travail et pour l'exécution d'un travail exceptionnel. En plus de ces motifs précis d'engagement d'intérimaire, vient s'ajouter, depuis le 1er septembre 2013, l'intérim pour le motif d'insertion. L'objet de ce motif est de « mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition ».

Bien choisir le motif pour engager un intérimaire est donc primordial. En effet, lorsque l'un de ces motifs ne peut être rapporté ou lorsque le recours au travail intérimaire a été effectué pour un autre motif, le juge peut décider de requalifier le contrat de travail intérimaire et considérer qu'un contrat à durée indéterminée a été conclu entre l'utilisateur (l'employeur qui fait appel à un intérimaire) et l'intérimaire, avec toutes les conséquences que cela implique.

L'introduction de ce nouveau motif dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs offre désormais davantage de flexibilité et permet de réconcilier le cadre réglementaire de l'intérim avec la réalité.

Dans quelles conditions peut-on utiliser ce motif d'insertion ?

Afin d'assurer la bonne utilisation de ce motif d'insertion, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal (CCT n°108) vient encadrer le recours à l'intérim d'insertion et complète ainsi la loi du 24 juillet 1987 précitée. Ainsi, préalablement au recours au motif insertion, l'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale. Cette procédure préalable porte sur la motivation du recours à ce motif, le ou les postes de travail concernés, la ou les fonctions concernées, lesquels doivent être clairement décrits. Il ne s'agit donc pas d'un accord préalable de la délégation syndicale, mais bien d'une information et consultation.

Quatre points importants fixés dans la CCT n°108 :

Trois tentatives : il ne peut être procédé à plus de trois tentatives (maximum trois intérimaires) par poste de travail. Chaque tentative ne peut en outre durer plus de six mois par intérimaire et la durée totale de l'occupation pour motif d'insertion ne peut dépasser neuf mois par poste de travail.

Contrat écrit : le contrat de travail intérimaire pour motif insertion doit être constaté par écrit et doit être conclu au minimum pour une semaine et au maximum pour six mois.

Garantie d'occupation : l'intérimaire bénéficie également d'une garantie d'occupation pour une durée minimale dans le chef de la société d'intérim. Lorsque l'intérimaire a expressément mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupé comme intérimaire sous le motif insertion, cette garantie d'occupation est d'un mois. Cela signifie que si l'entreprise de travail intérimaire résilie, avant la durée minimale prévue, le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, elle est tenue de fournir à l'intérimaire un travail de remplacement. Ce travail de remplacement doit assurer au travailleur une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes. A défaut, l'entreprise est tenue de payer une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation prévue dans le contrat.

Contrat à durée indéterminée : enfin, l'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition pour motif d'insertion doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée, sauf dispositions sectorielles dérogatoires.

Notons également que l'employeur qui fait appel à un intérimaire (utilisateur) a l'obligation de communiquer à la société d'intérim le nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis à sa disposition en vue de l'occupation d'un emploi vacant déterminé. Cette information est ensuite mentionnée par la société d'intérim dans le contrat de travail de l'intérimaire. L'intérimaire est ainsi informé du nombre de tentatives qui ont déjà été faites pour le poste en question.

Existe-t-il d'autres solutions ?

Le contrat de travail intérimaire n'est certes pas la seule solution pour pallier la disparition de la période d'essai. D'autres pistes peuvent être suivies. On pense notamment au test à l'embauche, à la clause probatoire ou encore, à la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée successifs dans les limites des articles 10 et 10bis de la loi sur les contrats de travail. Précisons par ailleurs que la nouvelle loi sur le statut unique prévoit désormais la possibilité de rompre unilatéralement un contrat à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini) avant terme, durant la première moitié de la durée convenue (avec un maximum de 6 mois), moyennant la prestation d'un préavis ou paiement d'une indemnité de rupture. Cette possibilité a, selon l'exposé des motifs de ladite loi, été spécialement prévue dans le but de pallier la disparition de la période d'essai.

Conclusion

Bien que le recours au travail intérimaire nécessite le respect de certaines formalités qui peuvent paraître contraignantes, il constitue certainement un substitut non négligeable à la clause d'essai et ce, dans la mesure où la période d'essai et le contrat de travail intérimaire pour motif d'insertion poursuivent la même finalité, à savoir donner la possibilité au travailleur de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et permettre à l'utilisateur d'évaluer les aptitudes d'un candidat à une fonction déterminée.

[1] La loi sur le statut unique maintient toutefois la clause d'essai dans les contrats d'occupation d'étudiant et les contrats de travail temporaire ou intérimaire.

Auteur : Amandine Kitambala - Legal Department

Dans ce contexte, le travail intérimaire n'est plus seulement une solution d'appoint face à un manque temporaire d'effectifs, mais vient véritablement compléter les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Tags: Socio juridique

[Imprimer](#)

[télécharger pdf](#)

[Des questions? Envoyez vos commentaires](#)

- -
- -

Partager cette page



- [Articles](#)
- [Evidence Based Practice](#)
- [Innovation en digitalising](#)
- [Oxalis](#)

-
- [wetenschappelijk onderzoek](#)
 - [Gestion stratégique](#)
 - [Gestion des RH stratégique](#)
 - [gestion des compétences et talents](#)
 - [innovation sociale](#)
 - [neuromanagement](#)
 - [Organisation](#)
 - [organisation innovante du travail](#)
 - [biosystémique](#)
 - [Reprise, fusion et acquisition](#)
 - [Socio juridique](#)

Articles connexe

- [Harcèlement: la loi est appréciée, mais son efficacité suscite un avis...](#)
- [Plan pour l'emploi des travailleurs âgés: où en est-on?](#)
- [Stress lié au travail - la campagne de l'EU-OSHA invite les...](#)

Contenu associé

- [Instrument gratuit qui détecte les violations de loi interdisant la...](#)
- [Passage de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver la nuit...](#)
- [Quels sont les droits et devoirs de l' employeur confronté à une...](#)

[Pourquoi Oxalis Consult?](#)

Follow us



© 2019 - Oxalis Consult -

- [conditions générales de vente](#)
- [conditions générales de vente pour les formations](#)
- [disclaimer](#)
- [rechercher](#)
- [rss](#)