

Je suis à la recherche d'un nouveau collaborateur. J'ai reçu une candidature qui me semble intéressante. Avant tout engagement, je souhaiterais tester les aptitudes de ce candidat. La notion d'essai ayant disparu en 2014, puis-je lui faire passer un test préalable ? Si oui, à quoi dois-je faire attention car je ne souhaite prendre aucun risque ?

Avril 2014

Il est généralement admis qu'un test peut être convenu préalablement à la conclusion d'un contrat de travail. Cette notion est d'ailleurs reconnue dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CCT n° 38).

Un test préalable à l'embauche consiste en une mise à l'épreuve permettant à l'employeur d'apprécier, dans un laps de temps limité, l'attitude et les connaissances du travailleur par rapport à la fonction proposée. Le test ne peut servir à vérifier si le candidat assumera idéalement le travail proposé, mais simplement à savoir si le niveau de formation est suffisant pour pouvoir éventuellement et théoriquement correspondre à l'emploi offert. Le test sera nécessairement de courte durée puisqu'il ne saurait vérifier si, en pratique, le candidat remplira correctement son rôle.

Il est important de noter que la notion d'essai a pratiquement disparu en droit social belge depuis la loi concernant l'introduction d'un statut unique entré en vigueur le 01/01/2014, cette possibilité subsistant uniquement pour les travailleurs intérimaires et les étudiants.

■ 1. Caractéristiques du test ■

1.1. Durée limitée

Le test doit être de courte durée et ne peut dépasser la durée nécessaire à l'évaluation des capacités du candidat. Il doit avoir une durée d'autant plus limitée que le candidat dispose théoriquement des diplômes et/ou de l'expérience requise par rapport à l'emploi proposé. Il est un examen et non un essai. Concrètement, il ne doit pas dépasser quelques heures.

Ainsi, la Cour du Travail de Liège a estimé comme excessive la durée d'un test de deux jours et une matinée pour un ingénieur industriel de 50 ans disposant déjà d'une solide expérience professionnelle.

1.2. Epreuves particulières

Idéalement, les épreuves à réaliser devront être bien définies, précises et particulières cela renforcera l'idée que le test est un examen et non un essai.

1.3. Non rentable

La procédure de sélection peut comprendre des travaux productifs à titre d'épreuve pratique. Toutefois, la productivité du test réalisé doit demeurer aléatoire et ne peut constituer une activité rentable pour l'entreprise vu le temps passé par le chef d'entreprise à l'organisation de l'épreuve et à la surveillance de celle-ci.

1.4. Non rémunéré

Le test sera non rémunéré. Néanmoins, le versement d'une somme d'argent sera compatible avec la notion de test s'il est destiné à rembourser les frais consentis par la personne ainsi testée.

Exemples : a été admis à titre de dédommagement, le versement d'une somme de 55 € représentant l'achat d'un tablier et le remboursement de frais de déplacement.

Par contre, le versement d'une somme d'argent de 870 € a été jugé excessif et révélateur de l'existence d'un contrat de travail.

■ 1.2. Sanction ■

Le risque encouru par l'employeur qui fait passer un test qui ne répond pas à la notion de test est double :

- **Vis-à-vis du candidat évincé** : Le candidat qui n'a pas été retenu pourrait être enclin à rapporter la preuve qu'il a presté au service d'un employeur une réelle activité professionnelle exécutée dans un lien de subordination. S'il obtient gain de cause, il sera en droit d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis pour cause de rupture d'un contrat de travail.
- **Vis-à-vis de l'inspection des lois sociales** : En cas de contrôle, l'attention de l'inspection des lois sociales sera attirée par la présence de personnes qui ne sont pas en possession d'un contrat de travail et qui ne figurent pas sur le fichier DIMONA. Il incombera dès lors à l'employeur de prouver la réalité du test. En cas d'échec, l'employeur sera tenu de déclarer le candidat comme travailleur ordinaire avec les conséquences qui en découlent (présomption d'occupation à temps plein, paiement de cotisations ONSS,

sanctions pour non-déclaration de personnel). Le Code pénal social prévoit, pour ce type d'infraction, une sanction de niveau 4 c'est-à-dire soit d'une amende administrative de 1.800 à 18.000 euros. soit un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 3.600 à 36.000 euros ou de l'une de ces peines seulement.

■ 1.3. Conseil ■

Suite à la suppression de la période d'essai, le test à l'embauche peut regagner en intérêt pour de nombreux employeurs. Mais il se doit de respecter les caractéristiques énoncées ci-dessus pour éviter tout risque de requalification de cette occupation.

Avant de faire effectuer un test, il est fortement recommandé de faire signer un document indiquant clairement qu'un test spécifique va être réalisé dans le cadre d'une procédure de recrutement et de sélection et précisant le déroulement pratique de celui-ci.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour tout renseignement à ce sujet.