



Période d'essai pour les étudiants : Quels sont tes droits ?



18/02/2022

Génial ! Tu as décroché ton premier job étudiant dans une petite supérette franchisée à deux pas de chez toi. Tu vas pouvoir y travailler tous les week-ends pour économiser et partir en vacances avec tes potes. Seulement voilà, l'employeur t'explique qu'il va te tester durant deux dimanches et que tu ne seras pas payée pendant ce temps-là. Logique ? Pas sûr... Infor Jeunes t'explique tout cela et te donne des pistes pour faire valoir tes droits.



C'est quoi les « jours d'essai » ?

Quand tu signes un contrat d'étudiant, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Durant cette période, l'employeur et/ou toi, pouvez mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnités. Pour être plus clair, durant les trois premiers jours, l'employeur peut arrêter le contrat s'il juge que tu ne conviens pas pour le job.

Tu peux faire de même si le job ne te plaît pas pour différentes raisons (conditions de travail, secteur d'activité, etc.). De ton côté tu ne devras pas prester de préavis donc la rupture est immédiate. L'employeur de son côté ne te devra pas d'argent en dehors des heures que tu as prestées.

La durée de la clause d'essai, fixée à trois jours, ne peut pas être prolongée même si quelque-chose de différent est inscrit dans ton contrat. En cas d'absence officielle due à une maladie, un décès, etc., la période d'essai reste de trois jours.

Ne pas confondre avec le test à l'embauche

Attention ! Cette période d'essai ne doit pas être confondue avec un test à l'embauche. Le test à l'embauche est, comme son nom l'indique, un test qui permet de rapidement évaluer tes capacités à effectuer le job demandé de manière efficace et sécurisée. Par exemple : ranger des canettes dans un frigo, servir un plateau, déplacer un transpalette, etc. Garde en tête que ce test ne peut dépasser la durée nécessaire pour juger de tes capacités et ne peut être économiquement rentable, bref ce n'est pas « de la main d'œuvre gratuite ». S'il s'agit bien d'un test à l'embauche, il n'y a pas de contrat de travail à ce stade et donc pas de droit à la rémunération.

Payé ou pas ?

Pendant la période d'essai, oui ! Malgré ce que de nombreux employeurs affirment, la période d'essai fait bien partie du job car elle est comprise dans le contrat de travail et est économiquement rentable. Tu dois donc être rémunéré·e pour le travail accompli même si tu es « remercié » après une demi-journée car « **tout travail mérite salaire** ». Sache que si tu signes une clause abusive qui dit expressément que « la période d'essai ne donne pas droit à une rémunération » elle sera considérée comme nulle et tu auras bien droit à ton salaire durant le temps où tu as travaillé.

Que faire en cas d'abus ?

Certains employeurs n'hésitent pas à engager des étudiants à l'essai plusieurs dimanches d'affilée sans les payer. Si tu te trouves dans une telle situation, tu es exploité·e tout à fait illégalement. Il est donc conseillé de garder un maximum de preuves de ton activité chez l'employeur (photos, contacts, semblant de contrat, etc.).

Dans un premier temps, discute avec l'employeur pour bien mettre les choses au clair. En cas de doute n'hésite pas à contacter Infor Jeunes pour faire relire ton contrat.

Dans un deuxième temps, si tu constates des irrégularités durant la période d'essai ou même durant la période pendant laquelle tu es sous contrat, interpelle l'employeur et rappelle-lui ses obligations.

Dans un troisième temps, si vous n'avez pas réussi à vous entendre ou en cas de non-paiement de ta rémunération, tu peux contacter deux organismes. Tu peux anonymement déposer plainte auprès du service de Contrôle des lois sociales qui rappellera ses obligations à l'employeur. Tu peux aussi contacter un syndicat qui t'accompagnera dans les démarches. Sache que les deux services sont gratuits pour les étudiants !