

Début 2014, la période d'essai a été supprimée lors de l'harmonisation entre le statut d'ouvrier et d'employé. Les conséquences sur l'emploi se sont révélées négatives. Au bout du compte, les employeurs et les employés se sont retrouvés dans une impasse. Nul ne peut en effet concevoir qu'un employeur soit capable de déterminer, sans se tromper, qu'un employé conviendra dans une fonction et cela même après un recrutement minutieux. De plus, il est très inconfortable, aussi bien pour un employé qu'un employeur, de se retrouver dans une situation avec une prestation de préavis de plusieurs semaines après seulement quelques mois de travail.

Afin d'éviter cette situation, les employeurs, et en particulier les PME, ont eu beaucoup plus recours au CDD et aux contrats intérimaires. Des contrats pas toujours faciles à valoriser et aux contraintes inconfortables pour les deux parties.

Face à ce constat, le gouvernement a instauré en mai 2018 un mécanisme un peu complexe dans le contrat CDI mais qui, dans les faits, s'apparente au retour d'une période d'essai pour les 3 premiers mois. Aux Jeunes MR, nous pensons qu'il faut aller encore plus loin et revenir à une situation où la période d'essai serait rétablie à 6 mois afin de favoriser l'embauche mais également la possibilité pour un travailleur d'être mobile, de trouver le travail qui lui convient et de s'épanouir dans celui-ci.