



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 7

LA PÉRIODE D'ESSAI. I - LES
CONDITIONS DE VALIDITÉ
DE LA CLAUSE

Fiche 07 - La période d'essai. I - Les conditions de validité de la clause

Mise à jour : 24.09.2024

La période d'essai, qui peut être prévue dans un CDI[1] mais aussi dans un CDD[2], est une période de test réciproque permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et au salarié d'apprécier l'emploi proposé.

1. La clause doit être dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable

1) Une clause dans le contrat de travail

Pour qu'une période d'essai soit valablement conclue, il faut que le contrat de travail contenant la clause d'essai soit signé au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Si le contrat de travail a été signé postérieurement à l'entrée en service effective, la clause d'essai contenue dans le contrat n'a pas de valeur et le contrat doit être réputé conclu à durée indéterminée.

2) Une clause dans la convention collective applicable[3]

Lorsque la convention collective applicable mentionne une période d'essai, l'inscription de la clause d'essai dans le contrat de travail d'un salarié nouvellement embauché n'est pas en principe requise.

Il est cependant conseillé à l'employeur d'informer le salarié de l'existence de cette période d'essai par une mention dans le contrat de travail.

2. Une clause qui ne peut pas être modifiée ni renouvelée

A. Le principe de non-modification et de non-renouvellement de la période d'essai

La période d'essai est une période probatoire qui ne peut pas être modifiée en cours d'exécution, ou renouvelée, même si les parties sont d'accord (principe de non-renouvellement). Suivant le principe de non-renouvellement, la clause à l'essai mentionnée dans un second contrat de travail qui serait successivement conclu entre les mêmes parties est à considérer comme nulle.

B. La conclusion de deux contrats successifs entre les mêmes parties

Il est possible que les parties à un contrat de travail décident, à la suite d'un premier contrat de travail, de conclure un nouveau contrat de travail.

Il a été jugé que le nouveau contrat de travail peut justifier une nouvelle période d'essai dans deux situations :

1) Un changement radical de poste de travail

Un changement radical de poste de travail peut justifier une nouvelle clause d'essai pour le second contrat.[4]

2) Une rupture réelle de service

Une interruption effective et réelle des relations de travail pendant trois mois peut justifier une nouvelle période d'essai pour le second contrat.

3. Dispositions particulières pour les CDD

Le principe de la limite du $\frac{1}{4}$ de la durée du contrat est fixé par l'article L.122-11 paragraphe 1^{er} du code du travail (Loi du 24 juillet 2024) :

Dans un CDD, la période d'essai ne peut être, ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée ou de la durée minimale pour laquelle le contrat à durée déterminée est conclu.

[1] Article L.121-5. du Code du travail.

[2] Article L.122-11. du Code du travail.

[3] Les conventions collectives de travail applicables sont publiées sur le site de l'Inspection du Travail et des Mines (www.itm.lu).

[4] Des contrats successifs de coordinateur de chantier puis de laveur de vitres avec des périodes d'essai respectives ont été considérés comme entièrement distincts. (Cour d'Appel, 17 novembre 2005, Express Services SA c/M., N°29546 du rôle).