



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 8

LA PÉRIODE D'ESSAI. II - LA
RÉGULARITÉ DE LA DURÉE

Fiche 08 - La période d'essai. II – La régularité de la durée

Mise à jour : septembre 2024

1. La fixation de la durée de la période d'essai : principes applicables^[1]

A. La durée de la période d'essai

La durée minimale de la période d'essai est de deux semaines.^[2]

La durée maximale de la période d'essai est de six mois avec deux exceptions.

Si le niveau de formation professionnelle du salarié n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique ^[3]	La durée maximale est de 3 mois
Si le salaire mensuel brut du salarié atteint un niveau déterminé ^[4]	La durée maximale est de 12 mois

S'agissant d'une période contractuelle, cette période ne doit pas se calculer de quantième à quantième (c'est-à-dire de mois en mois) mais de manière calendaire.^[5]

Ainsi une période d'essai de 3 mois qui commence le 1^{er} janvier se termine le 31 mars (et non le 1^{er} avril).

Si le contrat est un CDD qui ne comporte pas de terme précis, la période d'essai ne peut pas dépasser la durée minimale du contrat, ni être inférieure à deux semaines, ni supérieure à un quart de la durée fixée au contrat de travail à durée déterminée.

B. La mention de la durée

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières.

La période d'essai excédant un mois doit être exprimée en mois entiers.

2. En cas de fixation d'une durée irrégulière

Si la période d'essai est prévue pour une durée irrégulière, cette période sera ramenée à la durée régulière immédiatement inférieure.

Exemples :

- Une période d'essai de six mois pour un salarié n'ayant pas atteint le niveau du CATP reste valable pour la durée des trois premiers mois.
- Une période d'essai de six semaines doit être ramenée à quatre semaines.
- Une période de deux mois et demi n'est pas nulle mais doit être arrondie vers le bas, soit deux mois.

3. La suspension du contrat de travail pendant la période d'essai

1) Principe général

Le Code du travail prévoit, en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la période d'essai, que cette période « est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois. » (article L 121-5.(2) du Code du travail).

Attention : cette règle ne s'applique qu'aux contrats à durée indéterminée.

2) Exemple de prolongation de la période d'essai

- La situation classique est l'incapacité de travail pour cause de maladie pendant la période d'essai.
- Une situation parfois discutée est le cas du congé de récréation du salarié. Il faut noter que la jurisprudence n'est pas unanime pour accepter la prolongation de la période d'essai en cas de congé de récréation ou congé collectif.

4. La suspension de la période d'essai en cas de grossesse

Suivant l'article L.337-3 du Code du travail, la remise du certificat médical attestant de la grossesse suspend la période d'essai (en cas de CDI).

La clause d'essai est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant de la grossesse jusqu'au début du congé de maternité.

La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours après la fin de la période d'interdiction du licenciement, soit après les 12 semaines suivant l'accouchement.

Pour les CDD, il est considéré que :

- l'employeur ne peut pas valablement résilier le contrat de travail de la salariée lorsqu'il a été dument informé de son état de grossesse
- le CDD prend cependant fin à l'échéance du terme initialement prévu, même si la salariée se trouve à ce moment en état de grossesse ou en cas de maternité.^[6]

[1] Article L.121-5.(2) du Code du travail.

[2] Une période d'essai de deux semaines n'a pas d'intérêt car la loi précise qu'il ne peut pas être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines sauf pour motif grave (article L.121-5 (4)).du Code du travail.

[3] «L'article L. 121-5 vise les aptitudes professionnelles acquises durant un cycle de formation d'un établissement d'enseignement et documentées par un diplôme et ne prend pas en considération l'expérience professionnelle du salarié. En effet, le fait de travailler et d'acquérir une expérience professionnelle constitue un processus d'acquisition d'aptitudes professionnelles distinct d'un cursus de formation professionnelle.» (Cour d'Appel, 12 novembre 2015, N°40340 du rôle).

[4] Ce montant est fixé par le règlement grand-ducal du 11.07.1989 à 535,99 euros à l'indice 100, soit 4.938,70 euros à l'indice 921,40 (avril 2023).

[5] La convention européenne sur la computation des délais, signée à Bâle le 7 mai 1972, exclu du principe de calcul de quantième en quantième les périodes pour lesquelles un contrat est conclu.

[6] Par exemple, Cour d'Appel, 26/11/2020 (N°CAL – 2019 00795 du rôle. Pasicrisie 40 p.109)