



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 8.**

LA VALIDITÉ DE LA DURÉE  
DE L'ESSAI



## Fiche 8.

# LA VALIDITÉ DE LA DURÉE DE L'ESSAI

### 8.1. Les règles relatives à la durée de la période d'essai<sup>1</sup>

#### A. La durée de la période d'essai

La durée minimale de la période d'essai est de deux semaines.<sup>2</sup>

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

Principe	Exception pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique <sup>3</sup>	Exception pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé <sup>4</sup>
La durée maximale est de 6 mois	La durée maximale est de 3 mois	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.<sup>5</sup>

Ainsi une période d'essai de 3 mois qui commence le 1<sup>er</sup> janvier se termine le 31 mars (et non le 1<sup>er</sup> 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.

#### 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.

### 8.2. Une durée irrégulière n'entraîne pas la nullité de la période

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.

<sup>1</sup> Article L.121-5 (2).

<sup>2</sup> 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)).

<sup>3</sup> « 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].

<sup>4</sup> Ce montant est fixé par le règlement grand-ducal du 11.07.1989 à 535,99 euros à l'indice 100, soit 4.258,65 euros à l'indice 794,59 au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<sup>5</sup> 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.



### 8.3. La prolongation ou la suspension du contrat de travail pendant la période d'essai

#### A. La suspension du contrat de travail

Suivant l'article L 121-5.(2) : « *En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, 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.* »

Le code du travail ne distinguant pas les causes de suspension du contrat de travail, la période d'essai doit être ainsi prolongée dans tous les cas de suspension de l'exécution d'un contrat de travail :

- la suspension de la période d'essai est admise en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie du salarié ;
- la suspension de la période d'essai devrait être acceptée en cas de congé de récréation du salarié.<sup>1</sup>

#### B. La suspension de la période d'essai

Suivant l'article L.337-3, lorsqu'une femme salariée est liée par un CDI comportant une clause à l'essai :

- 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.

<sup>1</sup> Cependant, dans un sens contraire, le tribunal du travail a jugé que les congés - même en cas de congé collectif - n'emportaient pas de suspension du contrat de travail et donc pas de prolongation de la période d'essai [Justice de Paix, Esch/Alzette, 14 décembre 2004].