

La durée de la période d'essai

L'article L 121-5 du Code du travail permet d'insérer une période d'essai dans un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) en soumettant ainsi la conclusion définitive du contrat à l'accomplissement d'une période de test.

Cette période d'essai a pour objet de vérifier la performance du salarié d'une part et d'autre part, elle permettra au salarié de s'assurer que le travail lui convient.

La clause d'essai doit être stipulée obligatoirement **par écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

La durée de l'essai

La période d'essai ne peut en principe être **inférieure à 2 semaines ni supérieure à 6 mois**. Ces durées minimales et maximales sont identiques qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD. Dans le cas d'un CDD, on pourrait donc imaginer que l'entièreté du contrat soit couverte par une période d'essai. Pour autant si cela facilite la rupture de la part de l'employeur, il ne faut pas oublier qu'il en sera de même du côté du salarié.

Deux exceptions existent cependant :

- La période d'essai sera de **3 mois** maximum si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du CATP/DAP (certificat d'aptitude technique et professionnelle / diplôme d'aptitude professionnelle).
- La période d'essai pourra être de **12 mois** maximum si le traitement mensuel brut du salarié est égal ou supérieur à **4.258,73€** (à l'indice 794.54).

Lorsque la durée de la période d'essai prévue au contrat excède les limites maximales prévues par la loi, elle n'est pas nulle dans son intégralité mais elle le sera pour la durée excessive.

La prolongation de la période d'essai

Dans le cadre d'une même relation de travail, la période d'essai ne peut être prévue qu'une seule fois. Elle ne peut donc être renouvelée ou prolongée, même d'un commun accord des parties. Cependant, il existe une exception : la période d'essai sera prolongée automatiquement **en cas de maladie** ou de **congé pour raisons familiales** du salarié survenu pendant la période d'essai. La durée de cette prolongation ne pourra toutefois pas dépasser **un mois**. Il est important de noter que

contrairement aux périodes d'incapacité de travail, les jours de congés pris pendant la période d'essai n'ont pas pour effet de prolonger celle-ci.

La suspension de la période d'essai

En cas de **grossesse d'une salariée liée par un CDI**, la période d'essai sera suspendue à compter du jour où la femme enceinte remettra à son employeur son certificat médical attestant de sa grossesse jusqu'au début du congé maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprendra son cours à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement. Malgré la suspension de la période d'essai, la salariée continue à travailler jusqu'au début de son congé de maternité, sans que cette période de travail ne puisse toutefois être qualifiée de période d'essai.

Quid du renouvellement de la période d'essai ?

Lorsque le salarié a été embauché sous un contrat CDD et que son contrat est renouvelé ou que la relation de travail se poursuit par un CDI, il est interdit d'insérer une nouvelle clause d'essai dans le contrat. En effet, on considère que si l'on poursuit la relation de travail c'est que celle-ci s'est révélée positive.

De même, lorsqu'un salarié est embauché en CDI à la suite d'une mission intérimaire, la durée de cette mission sera déterminante. En effet, la durée des intérim effectués au cours de l'année qui précède l'embauche sera déduite de la période d'essai éventuellement prévue. Ainsi, si la durée des missions effectuées auprès de l'employeur durant l'année qui précède l'embauche sous CDI dépasse la durée maximale de la période d'essai légalement autorisée, il ne sera pas possible de prévoir une période d'essai dans le cadre du CDI.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.