

Un contrat d'intérim peut-il comporter une période d'essai ?

Réponse courte

Un **contrat d'intérim** au Luxembourg peut comporter une **période d'essai**, à condition qu'elle soit expressément prévue par écrit dans le **contrat de mission**. La durée maximale dépend de la durée du contrat : **trois jours travaillés** si la mission n'excède pas un mois, **cinq jours travaillés** si elle dure entre un et deux mois, et **huit jours travaillés** si elle excède deux mois.

La **clause d'essai** ne peut être renouvelée dans un même contrat de mission et est interdite pour un **salarié intérimaire** réembauché pour une **tâche identique** auprès du même **utilisateur**. La rupture pendant cette période s'effectue par **lettre recommandée** ou remise en mains propres avec contre-signature, sans préavis ni indemnité. Les **entreprises de travail intérimaire** doivent respecter scrupuleusement ces dispositions sous peine de **requalification** du contrat.

Définition

Le **contrat d'intérim**, également appelé **contrat de mission**, est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un **salarié intérimaire** et une **entreprise de travail intérimaire agréée**. Ce contrat organise la **mise à disposition temporaire** du salarié auprès d'une **entreprise utilisatrice** pour répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre.

Le recours au **travail intérimaire** est strictement encadré par les articles [L.131-1](#) à [L.131-22](#) du Code du travail luxembourgeois. La **relation triangulaire** implique trois acteurs : l'entreprise de travail intérimaire (employeur), le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Cette structure particulière impose des règles spécifiques pour la **période d'essai**, distinctes de celles applicables aux CDD classiques.

Questions fréquentes

Comment rompre un contrat d'intérim pendant la période d'essai ?

Pendant la période d'essai, chaque partie peut rompre le contrat par lettre recommandée ou remise en mains propres avec contre-signature, sans préavis ni indemnité. Cette rupture doit respecter les formes légales pour être valable.

Peut-on renouveler une période d'essai dans un contrat d'intérim ?

Non, la clause d'essai ne peut pas être renouvelée dans un même contrat de mission. De plus, elle est interdite pour un salarié intérimaire réembauché pour une tâche identique auprès du même utilisateur.

Quelle est la durée maximale de la période d'essai pour un contrat d'intérim ?

La durée maximale dépend de la durée du contrat de mission : 3 jours travaillés maximum pour un contrat d'un mois ou moins, 5 jours travaillés pour un contrat de 1 à 2 mois, et 8 jours travaillés pour un contrat de plus de 2 mois. Ces durées sont fixées par l'article L.131-7 du Code du travail luxembourgeois.

Un contrat d'intérim au Luxembourg peut-il comporter une période d'essai ?

Oui, un contrat d'intérim peut comporter une période d'essai à condition qu'elle soit expressément prévue par écrit dans le contrat de mission. La durée maximale varie selon la durée du contrat : 3 jours travaillés si la mission n'excède pas un mois, 5 jours si elle dure entre 1 et 2 mois, et 8 jours si elle excède 2 mois.

Conditions d'exercice

L'insertion d'une **période d'essai** dans un contrat d'intérim est régie par l'**article L.131-7** du Code du travail luxembourgeois. Cette période doit obligatoirement être **stipulée par écrit** dans le contrat de mission et respecter les durées maximales légales.

Les **durées maximales** sont strictement définies selon la durée du contrat de mission :

- **Trois jours travaillés** maximum si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois
- **Cinq jours travaillés** maximum si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois
- **Huit jours travaillés** maximum si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois

Lorsque le **contrat de mission** ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la **durée minimale** du contrat. Toute clause prévoyant une durée supérieure est **réputée non écrite**.

Modalités pratiques

La **période d'essai** commence dès la **mise à disposition effective** du salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice. Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat par **lettre recommandée à la poste** ou par remise en mains propres avec signature du salarié sur le double de la lettre valant accusé de réception.

Cette rupture s'effectue **sans préavis ni indemnité**, conformément à l'article L.131-7, paragraphe 3. Après expiration de la période d'essai, la rupture anticipée n'est possible que dans les cas limitativement prévus par la loi : **faute grave, force majeure** ou **accord des parties**. L'entreprise de travail intérimaire doit alors verser des **dommages-intérêts** plafonnés au salarié.

Les **entreprises utilisatrices** doivent être informées de l'existence et de la durée de la période d'essai dans le **contrat de mise à disposition**. La **traçabilité documentaire** est essentielle pour éviter les contentieux.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux **responsables RH** de limiter la période d'essai à la durée strictement nécessaire pour évaluer l'adéquation du salarié intérimaire au poste. La **rédaction contractuelle** doit être précise et conforme aux durées maximales légales pour éviter la **nullité** de la clause.

Les **entreprises de travail intérimaire** doivent mettre en place des **procédures documentaires** strictes : vérification de l'absence de missions antérieures identiques, rédaction claire des clauses d'essai, conservation des preuves de notification en cas de rupture. Un **registre des missions** par salarié et par entreprise utilisatrice facilite

cette gestion.

Pour les **entreprises utilisatrices**, il convient de coordonner l'évaluation du salarié intérimaire avec l'entreprise de travail intérimaire et de respecter les règles de **sécurité au travail** et d'**égalité de traitement** pendant la période d'essai. La **formation initiale** et l'**accueil sécuritaire** du salarié intérimaire relèvent de leur responsabilité dès le premier jour.

Cadre juridique

- **Code du travail**, article [L.131-7](#) (période d'essai spécifique aux contrats d'intérim)
- **Code du travail**, articles [L.131-1](#) à [L.131-22](#) (dispositions générales sur le travail intérimaire)
- **Code du travail**, article [L.131-6](#) (contrat de mission et mentions obligatoires)
- **Code du travail**, articles [L.131-16](#) et [L.131-17](#) (dommages-intérêts en cas de rupture anticipée)
- **Loi du 24 juillet 2024** modifiant le Code du travail luxembourgeois (conditions de travail transparentes)
- **Jurisprudence** des tribunaux du travail luxembourgeois en matière de requalification des contrats d'intérim

Le non-respect des **règles légales** relatives à la période d'essai en intérim expose l'entreprise de travail intérimaire à des **sanctions** et à un **risque de requalification** du contrat. La **Cour supérieure de justice** du Luxembourg rappelle régulièrement que les clauses d'essai doivent être interprétées restrictivement et que toute irrégularité peut entraîner la qualification de **licenciement abusif** avec les conséquences indemnitaires correspondantes. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** contrôle activement le respect de ces dispositions.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.