

L'employeur peut-il fixer une période probatoire pour tester un poste adapté ?

Réponse courte

La fixation d'une **période probatoire** lors de l'affectation à un poste adapté n'est pas expressément prévue par le Code du travail luxembourgeois. Cette pratique peut néanmoins être admise sous conditions strictes, notamment l'**accord écrit préalable** du salarié formalisé par avenant au contrat, précisant la durée, les critères d'évaluation objectifs et les conséquences de l'issue.

La durée doit être **raisonnable et proportionnée** à la nature du poste. Le salarié conserve tous ses droits pendant cette période, notamment la **protection contre le licenciement** et sa rémunération intégrale. Toute décision défavorable doit être motivée par écrit avec respect de la procédure légale.

L'employeur s'expose à un risque de **requalification** en modification unilatérale du contrat ou en licenciement abusif si le formalisme n'est pas respecté ou si les droits du salarié sont méconnus. La consultation du médecin du travail est vivement recommandée pour garantir l'adéquation du poste aux capacités résiduelles du salarié.

Définition

Un **poste adapté** est une fonction attribuée à un salarié déclaré **inapte** à son poste actuel par le médecin du travail conformément à l'article [L.326-9](#) du Code du travail. Cette affectation vise à maintenir le salarié dans l'emploi en tenant compte de ses capacités résiduelles et de son état de santé médicalement constaté.

La **période probatoire** dans ce contexte est une phase temporaire d'évaluation permettant de vérifier l'aptitude du salarié à occuper le nouveau poste adapté. Elle se distingue de la **période d'essai** applicable lors d'une embauche initiale, laquelle est régie par l'article [L.121-5](#) du Code du travail et ne peut s'appliquer à un salarié déjà en poste.

Cette période probatoire s'inscrit dans le cadre des **obligations de reclassement** de l'employeur prévues aux articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail, notamment lorsque le salarié présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer une période probatoire lors de l'affectation à un poste adapté au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une période probatoire. Bien que le Code du travail luxembourgeois ne prévoie pas expressément cette possibilité, elle peut être admise uniquement avec l'accord écrit et préalable du salarié, formalisé par un avenant au contrat précisant la durée, les critères d'évaluation objectifs et les conséquences.

Que se passe-t-il si la période probatoire sur le poste adapté échoue ?

En cas d'échec objectivement constaté, l'employeur doit entreprendre une nouvelle recherche de reclassement. Toute décision défavorable doit être motivée par écrit avec des éléments factuels. La rupture du contrat ne peut intervenir qu'en dernier recours, après épuisement des solutions de reclassement et respect de la procédure légale.

Quelles conditions doivent être respectées pour instaurer une période probatoire sur un poste adapté ?

L'accord écrit préalable du salarié est obligatoire, formalisé par un avenant au contrat. Cet avenant doit préciser la durée raisonnable et proportionnée, les critères d'évaluation objectifs, les modalités d'évaluation et les conséquences de l'issue. Le salarié conserve tous ses droits pendant cette période, notamment sa protection contre le licenciement.

Quels risques encourt l'employeur s'il ne respecte pas le formalisme requis ?

L'employeur s'expose à un risque de requalification en modification unilatérale du contrat de travail ou en licenciement abusif. L'absence de formalisme rigoureux ou le non-respect des droits du salarié peut entraîner des conséquences financières et juridiques importantes, notamment des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas expressément la possibilité d'instaurer une période probatoire lors de l'affectation à un poste adapté. Toutefois, la pratique admet cette possibilité sous réserve du respect de conditions strictes visant à protéger les droits du salarié.

Condition	Poste adapté avec période probatoire	Poste adapté sans période probatoire
Accord du salarié	Obligatoire, écrit et préalable	Non applicable
Formalisme	Avenant au contrat de travail signé	Simple affectation par décision unilatérale
Critères d'évaluation	Définis, objectifs, transparents	Évaluation continue classique
Durée	Limitée, raisonnable et proportionnée	Pas de limite temporelle spécifique
Conséquences de l'échec	Définies dans l'avenant	Nouvelle recherche de reclassement

La période probatoire ne peut être instaurée **qu'avec l'accord écrit et préalable** du salarié. L'employeur doit respecter les principes de **loyauté contractuelle**, d'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#)) et de **non-discrimination** (article [L.251-1](#)).

Modalités pratiques

L'accord sur la période probatoire doit être **formalisé par un avenant écrit** au contrat de travail, signé par les deux parties. Cet avenant doit préciser les éléments suivants :

Élément obligatoire	Contenu requis	Base légale
Durée	Période déterminée, raisonnable et proportionnée	Principe de proportionnalité
Modalités d'évaluation	Fréquence, méthodes, interlocuteurs	Loyauté contractuelle
Critères objectifs	Compétences, performance, adaptation au poste	Article <u>L.241-1</u> (égalité)
Conséquences	Issue favorable ou défavorable clairement définies	Article <u>L.121-7</u> (modification contrat)
Protection maintenue	Maintien de tous les droits du salarié	Article <u>L.551-2</u> (protection reclassement)

Pendant la période probatoire, le salarié conserve **l'ensemble de ses droits** : rémunération intégrale, protection contre le licenciement, conditions de travail maintenues. Si le médecin du travail a saisi la Commission mixte pour un reclassement professionnel, la protection spéciale prévue à l'article L.551-2 s'applique.

À l'issue de la période, le salarié peut être **confirmé sur le poste adapté** ou, en cas d'inaptitude objectivement constatée, faire l'objet d'une nouvelle recherche de reclassement. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en dernier recours, après épuisement des solutions de reclassement et respect de la procédure légale.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** d'associer le **médecin du travail** à la démarche d'adaptation et de période probatoire, conformément à l'article L.326-9 du Code du travail. Le médecin du travail doit avoir procédé à une étude du poste et des conditions de travail avant de constater l'aptitude du salarié au nouveau poste.

L'évaluation doit reposer sur des **critères objectifs**, transparents et mesurables, communiqués au salarié dès le début de la période probatoire. Ces critères doivent être en adéquation avec les capacités résiduelles du salarié telles qu'identifiées par le médecin du travail.

Toute décision défavorable à l'issue de la période probatoire doit être **motivée par écrit** avec des éléments objectifs et factuels. Le salarié doit pouvoir présenter ses observations et être entendu avant toute décision définitive, conformément aux principes du droit de la défense.

L'absence de formalisme rigoureux ou le non-respect des droits du salarié expose l'employeur à un risque de **requalification** de la mesure en modification unilatérale du contrat (article L.121-7) ou en licenciement abusif (article L.124-11), avec les conséquences financières et juridiques qui en découlent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.326-9</u>	Procédure de constatation d'inaptitude par le médecin du travail, étude du poste, propositions d'adaptation
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-5</u>	Reclassement professionnel interne et externe des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article <u>L.551-2</u>	Protection contre le licenciement pendant la procédure de reclassement (entreprises de 25+ salariés)
Article <u>L.121-7</u>	Modification du contrat de travail en défaveur du salarié, formes et délais de notification
Article <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre salariés, interdiction des discriminations
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état de santé
Principe jurisprudentiel	Validité conditionnée à l'accord exprès du salarié, proportionnalité de la durée, loyauté contractuelle

L'instauration d'une période probatoire lors d'un reclassement ou d'une adaptation de poste doit toujours être précédée d'un accord écrit, motivé et transparent. À défaut, l'employeur s'expose à une contestation pour modification unilatérale du contrat ou licenciement sans cause réelle et sérieuse.

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.