Période d'essai après un CDD : est-elle autorisée sur le même poste ?

Réponse courte

Il n'est pas possible d'imposer une période d'essai à un CDI si le salarié a déjà occupé le **même poste** dans l'entreprise sous CDD. La période d'essai est réputée accomplie lors du CDD, et toute nouvelle clause d'essai dans le CDI portant sur des fonctions identiques est **nulle et sans effet**.

Une période d'essai dans le CDI n'est justifiée que si le poste est **différent** ou si des modifications **substantielles** des fonctions ou des conditions d'emploi sont intervenues par rapport au CDD. Dans ce cas, la clause doit être formalisée par écrit avant l'entrée en service, motivée objectivement dans le dossier RH, et respecter les durées maximales légales — soit 2 semaines minimum, 6 mois maximum pour les salariés standard et 12 mois pour les salariés dont le salaire mensuel brut atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation contractuelle. Au Luxembourg, elle doit être expressément prévue par écrit dans le contrat avant l'entrée en service. Elle ne peut être imposée tacitement et ne peut viser à prolonger artificiellement une situation déjà éprouvée lors d'un contrat antérieur pour un poste identique.

Conditions d’exercice

La validité d'une période d'essai lors du passage d'un CDD à un CDI dépend de la nature des fonctions exercées.

Situation	Validité de la période d'essai
Poste strictement identique au CDD	Clause d'essai nulle et sans effet
Poste différent ou fonctions modifiées substantiellement	Période d'essai possible si formalisée et motivée par écrit
Modification mineure des fonctions	Clause d'essai nulle — la modification doit être substantielle
Durée minimale	2 semaines
Durée maximale (salarié standard)	6 mois
Durée maximale (salarié au-dessus du seuil RGD)	12 mois

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

L'appréciation de la validité d'une nouvelle période d'essai repose sur une analyse précise des fonctions exercées.

Élément	Détail
Critères d'analyse	Nature des fonctions, contenu des missions, niveau de responsabilité, conditions de travail
Documentation requise	Formaliser par écrit les différences de poste justifiant la nouvelle période d'essai
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver la modification substantielle des fonctions
Nullité	Clause d'essai sur poste identique nulle de plein droit — aucun préavis réduit applicable
Risque	Requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Pratiques et recommandations

Analyser précisément les fonctions exercées lors du CDD et celles prévues dans le CDI avant d'envisager l'insertion d'une période d'essai. Toute différence doit être formalisée et justifiée par écrit dans le dossier RH.

S'abstenir d'imposer une période d'essai lorsque le doute persiste sur la similitude des postes. Le risque de requalification de la rupture de l'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse est réel et peut entraîner une condamnation à des dommages-intérêts.

Informer clairement le salarié des raisons motivant l'éventuelle période d'essai dans le CDI, et conserver tous les éléments de preuve relatifs à la modification substantielle des fonctions ou des conditions d'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5(1)	Conditions de validité de la clause d'essai — écrit obligatoire avant l'entrée en service
Art. L.121-5(2)	Durées maximales selon la catégorie de salarié
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail

L'insertion abusive d'une période d'essai dans un CDI après un CDD sur un poste identique expose l'employeur à la nullité de la clause, à la requalification de la rupture et à une condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois