

Un CDI oral sans essai vaut-il automatiquement CDI sans période d'essai ?

Réponse courte

Un CDI conclu oralement sans mention expresse d'une période d'essai est automatiquement considéré comme un CDI **sans période d'essai**. L'article [L.121-5](#) du Code du travail dispose que, faute d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et la preuve contraire n'est pas admissible.

La période d'essai ne s'applique que si elle a été **expressément convenue** lors de l'embauche. L'employeur ne peut pas imposer ultérieurement une période d'essai et toute rupture anticipée du contrat doit suivre la procédure de licenciement applicable au CDI.

En cas de contestation, la **charge de la preuve** de l'existence d'une période d'essai incombe à l'employeur. L'absence d'écrit le prive de toute possibilité d'en démontrer l'existence, exposant toute rupture anticipée à une requalification en licenciement abusif devant le tribunal du travail.

Définition

Le **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) est l'accord par lequel un salarié s'engage à travailler pour un employeur, sans limitation de durée, moyennant rémunération. Au Luxembourg, le CDI peut être conclu par écrit ou verbalement. La **période d'essai**, facultative, est une phase initiale du contrat permettant à chacune des parties d'apprécier la relation de travail et de la rompre plus aisément. Son existence et sa durée doivent résulter d'une **clause expresse** constatée par écrit au plus tard lors de l'entrée en service du salarié.

Conditions d'exercice

L'application ou non de la période d'essai à un CDI oral est régie par des règles claires.

Condition	Contenu
Exigence d'écrit	La clause d'essai doit être constatée par écrit, sous peine de nullité (art. L.121-5)
Délai	L'écrit doit être établi au plus tard au moment de l'entrée en service
CDI oral sans mention d'essai	Le contrat est réputé conclu sans période d'essai
Charge de la preuve	En cas de litige, l'employeur supporte la preuve de l'existence d'une période d'essai
Preuve contraire	Non admissible — la présomption est irréfutable selon l'art. L.121-5

Modalités pratiques

Lorsqu'un CDI est conclu oralement et qu'aucune mention de période d'essai n'a été formulée, les conséquences pratiques sont immédiates.

Situation	Conséquence
Pas de clause d'essai écrite	Aucune période d'essai ne peut être opposée au salarié
Invocation ultérieure par l'employeur	Impossible — la présomption légale est irréfragable
Rupture dans les premiers mois	Licenciement soumis aux règles de fond et de procédure du CDI
Obligations formelles	Préavis légal, motivation écrite, entretien préalable si applicable

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser le contrat de travail par écrit**, en précisant explicitement la période d'essai si les parties souhaitent en prévoir une. En l'absence d'écrit, l'employeur ne peut pas prouver que la période d'essai a été convenue, même de manière claire.

Toute tentative de rupture anticipée sur la base d'une prétendue période d'essai expose l'employeur à un risque de **requalification en licenciement abusif** devant le tribunal du travail, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent, notamment l'obligation de verser des dommages et intérêts et de respecter le préavis légal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Exigence d'écrit pour la clause d'essai ; présomption irréfragable de CDI sans clause écrite
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de forme écrite du contrat de travail
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Liberté de forme du contrat, sous réserve des mentions obligatoires
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Modalités et délais de préavis lors de la rupture d'un CDI

En l'absence de clause expresse, un CDI oral ne permet pas à l'employeur d'imposer une période d'essai. Toute rupture anticipée doit respecter la procédure de licenciement applicable au CDI, sous peine de nullité et de condamnation à des dommages et intérêts.

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.