

Un salarié en CDD transformé en CDI peut-il avoir une nouvelle période d'essai ?

Réponse courte

Un salarié dont le CDD est transformé en CDI **ne peut pas se voir imposer une nouvelle période d'essai** si les fonctions exercées restent identiques et que la relation de travail se poursuit sans interruption. Toute clause de période d'essai insérée dans ce contexte est nulle et sans effet.

Une nouvelle période d'essai n'est possible qu'en cas de **changement substantiel de fonctions**, impliquant des responsabilités ou des tâches fondamentalement différentes. Ce changement doit être réel, objectif et formalisé par écrit dans le nouveau contrat ou l'avenant, conformément aux articles [L.121-5](#) et [L.122-11](#) du Code du travail.

La **charge de la preuve** du changement substantiel incombe à l'employeur. En l'absence de justification objective, l'insertion abusive d'une période d'essai peut entraîner la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le tribunal du travail.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant un engagement définitif. Au Luxembourg, la période d'essai doit être expressément prévue par écrit dans le contrat de travail, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail. La **transformation d'un CDD en CDI** intervient lorsque la relation de travail se poursuit sans interruption à l'issue du terme du CDD, selon les modalités prévues à l'article [L.122-8](#) du Code du travail, qui exclut expressément toute nouvelle période d'essai dans ce cas.

Conditions d'exercice

La possibilité d'instaurer une nouvelle période d'essai lors du passage du CDD au CDI est strictement encadrée.

Condition	Contenu
Fonctions identiques	Pas de nouvelle période d'essai possible si le poste reste inchangé
Continuité de la relation	L'absence d'interruption entre CDD et CDI exclut une nouvelle période d'essai
Changement substantiel de fonctions	Seul cas permettant une nouvelle période d'essai
Formalisation écrite	Le changement de fonctions doit être consigné par écrit dans le contrat ou l'avenant
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer le caractère réel et substantiel du changement

Modalités pratiques

Lors de la transformation d'un CDD en CDI, les modalités varient selon la situation du salarié.

Situation	Modalité
Mêmes fonctions, relation continue	Nouvelle période d'essai nulle et sans effet
Changement substantiel de poste	Nouvelle période d'essai possible, formalisée par écrit
Durée maximale	La période d'essai totale ne peut excéder les limites de l'art. L.121-5 tous contrats confondus
Clause abusive	La rupture fondée sur une période d'essai irrégulière peut être requalifiée

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder à une **analyse précise des fonctions** exercées avant d'envisager une nouvelle période d'essai lors de la transformation d'un CDD en CDI. En l'absence de modification substantielle du poste, il convient de s'abstenir d'insérer une telle clause afin d'éviter tout risque de nullité et de contentieux.

En cas de changement de fonctions, il est conseillé de formaliser précisément la nature du changement dans le contrat de travail et de respecter les exigences de forme et de durée prévues par la législation luxembourgeoise. Toute rupture abusive fondée sur une période d'essai irrégulière expose l'employeur à des sanctions et à l'obligation de verser des **indemnités** au salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Conditions de validité, durée maximale et renouvellement de la période d'essai
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de forme et de contenu du contrat de travail
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Dispositions relatives au contrat à durée déterminée
Art. <u>L.122-8</u> du Code du travail	Interdiction d'une nouvelle période d'essai lors de la poursuite du contrat à l'issue du CDD
Art. <u>L.122-11</u> du Code du travail	Période d'essai dans le CDD ; conditions de forme et de durée applicables
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction de discrimination dans l'application des périodes d'essai

L'insertion abusive d'une période d'essai lors de la transformation d'un CDD en CDI peut entraîner la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences indemnitaires pour l'employeur. Il est essentiel de garantir la traçabilité des modifications contractuelles.

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.