

# Une clause d'essai peut-elle être renouvelée sur le même poste ?

## Réponse courte

Le renouvellement d'une clause d'essai est **strictement interdit** au Luxembourg, que ce soit sur le même poste ou sur un poste différent. L'article L.121-5 (3) du Code du travail dispose explicitement que la clause d'essai ne peut pas être renouvelée, sans aucune exception.

Toute clause prévoyant un renouvellement de la période d'essai est réputée nulle. Si un nouveau contrat est signé après une interruption avec le même salarié pour le même poste, la clause d'essai insérée dans ce nouveau contrat sera également nulle et la rupture devra suivre les règles ordinaires du licenciement. En cas de changement de poste impliquant un nouveau contrat de travail, la question de la validité d'une nouvelle clause d'essai relève de l'appréciation des juges, qui examineront si le changement est réel et substantiel. L'employeur doit donc agir avec la plus grande prudence et documenter précisément la nature du changement de fonctions.

## Définition

La **clause d'essai**, prévue à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois, permet à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail sur une période déterminée au début du contrat. Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat avec un **préavis réduit** et sans devoir motiver la rupture. La période d'essai doit obligatoirement être stipulée par écrit dans le contrat de travail.

## Conditions d'exercice

Les règles relatives au renouvellement et aux limites de la clause d'essai sont les suivantes :

Situation	Règle légale
Renouvellement de la clause d'essai	Interdit — nul et sans effet (art. <u>L.121-5</u> (3))
Nouveau contrat sur le même poste	Clause d'essai nulle
Nouveau contrat sur poste différent	Validité appréciée au cas par cas par les juges
Durée maximale	3, 6 ou 12 mois selon le profil salarial

## Modalités pratiques

Les conséquences du non-respect de l'interdiction de renouvellement sont les suivantes :

Point	Règle applicable
Clause renouvelée	Réputée nulle et non écrite
Rupture sur clause nulle	Doit suivre les règles ordinaires du licenciement
Changement de poste	Documenter précisément la nature et l'étendue des modifications
Vérification préalable	Consulter l'historique contractuel du salarié avant toute clause d'essai

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement l'historique contractuel du salarié avant d'insérer une clause d'essai dans un nouveau contrat. **Documenter** précisément la nature et l'étendue de tout changement de fonctions pour justifier, le cas échéant, une situation de nouveau contrat. **Éviter** de contourner l'interdiction par des interruptions artificielles de contrat ou des successions de CDD. **Consulter** un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur la validité d'une clause d'essai dans un contexte de changement de poste.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-5 (3)</a>	Interdiction explicite de renouvellement de la clause d'essai
Art. <a href="#">L.121-5 (1)</a>	Exigence d'écrit et nullité à défaut
Art. <a href="#">L.121-5 (2)</a>	Durées maximales de la période d'essai
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Forme du contrat de travail

L'insertion abusive ou répétée d'une clause d'essai expose l'employeur à la nullité de la clause et à l'obligation d'appliquer les règles ordinaires du licenciement, avec les risques contentieux devant le tribunal du travail qui en découlent.

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.