Clause d'essai après un CDD dans la même entreprise : est-elle opposable ?

Réponse courte

Il n'est pas possible d'opposer une clause d'essai à un CDD antérieur dans la même entreprise au Luxembourg. La clause d'essai ne produit d'effet que pour le contrat dans lequel elle est **expressément insérée** et ne peut pas s'appliquer rétroactivement à un contrat précédent.

En cas de succession de contrats, une nouvelle période d'essai n'est valable que si elle est justifiée par une **modification substantielle des fonctions** ou une interruption significative entre les contrats. À défaut, la clause d'essai dans un nouveau contrat risque d'être considérée comme **abusive et inopposable**, exposant l'employeur à une requalification de la rupture en licenciement abusif avec les conséquences indemnitaires correspondantes. Par ailleurs, lors d'une transformation de CDD en CDI, la période d'essai déjà effectuée doit être déduite de la nouvelle, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail.

Définition

La **clause d'essai** est une disposition contractuelle permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail pendant une période déterminée, au cours de laquelle la rupture du contrat est facilitée. Au Luxembourg, la période d'essai doit être **expressément prévue par écrit** dans chaque contrat de travail, qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI.

La clause d'essai ne produit d'effet que pour le contrat dans lequel elle est insérée et ne peut pas s'appliquer rétroactivement à un contrat antérieur. Elle vise à permettre aux parties de tester la collaboration dans le cadre du **contrat en cours**.

Conditions d’exercice

L'opposabilité d'une clause d'essai dans le cadre d'une succession de contrats est soumise aux conditions suivantes.

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

Condition	Règle applicable
Base contractuelle	Expressément prévue dans le nouveau contrat
Modification des fonctions	Substantielle par rapport au CDD antérieur
Interruption entre contrats	Significative dans le temps
Déduction de l'essai CDD	La période d'essai effectuée en CDD se déduit de celle du CDI
Durée max CDD ? 3 mois	Période d'essai maximale de deux semaines
Durée max CDD ? 6 mois	Période d'essai maximale d'un mois

Modalités pratiques

La vérification de la validité d'une clause d'essai dans un contrat successif suit les étapes suivantes.

Étape	Règle pratique
Vérification de l'historique contractuel	Avant toute insertion d'une clause d'essai
Justification de la nouvelle clause	Modification substantielle des fonctions ou interruption significative
Déduction obligatoire	Période d'essai CDD déduite de celle du CDI en cas de transformation
Traçabilité	Documentation des décisions contractuelles
Clause abusive	Risque si aucune justification n'existe

Pratiques et recommandations

Vérifier l'historique contractuel du salarié avant de proposer une clause d'essai dans un nouveau contrat.

Justifier l'insertion d'une période d'essai dans un contrat successif par une modification substantielle des fonctions ou une interruption significative.

Éviter d'invoquer la période d'essai d'un CDD antérieur pour justifier une rupture dans le cadre d'un nouveau contrat.

Documenter toutes les décisions contractuelles pour garantir le respect de l'égalité de traitement et limiter les risques juridiques.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Obligation de forme écrite de la période d'essai, validité et portée
Art. L.121-5, §2 et §3	Durée maximale, interdiction de renouvellement, déduction CDD?CDI
Art. L.125-1 et s.	Règles spécifiques applicables aux CDD
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés

L'employeur qui tente d'opposer une clause d'essai à un CDD antérieur s'expose à un risque de requalification de la rupture en licenciement abusif, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent. Il est essentiel de respecter la législation en vigueur et de documenter toute décision relative à la période d'essai.

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.