

Une période d'essai peut-elle être appliquée lors d'un transfert interne ou entre sociétés d'un même groupe ?

Réponse courte

Une période d'essai n'est légalement possible que lors d'un transfert vers une **entité juridiquement distincte** du groupe, avec nouveau contrat de travail, et uniquement si le salarié n'a jamais exercé des fonctions similaires. Elle est **interdite** pour une mutation interne au sein de la même entité juridique.

La clause d'essai doit être stipulée par écrit, pour chaque salarié individuellement, au plus tard lors de l'entrée en service (art. [L.121-5](#)). Les durées maximales légales sont de 6 mois pour les salariés dont le niveau de formation est supérieur au baccalauréat, 3 mois pour les autres salariés, et 2 semaines pour les CDD inférieurs à 6 mois. Le renouvellement de la période d'essai est strictement interdit.

Toute clause d'essai non conforme — notamment lors d'une mutation interne ou pour des fonctions déjà exercées — est réputée nulle et expose l'employeur à des sanctions pour licenciement abusif devant le tribunal du travail. La jurisprudence luxembourgeoise est particulièrement stricte sur l'interdiction des périodes d'essai lors des mutations internes.

Définition

La **période d'essai** est une phase temporaire au début d'une nouvelle relation contractuelle, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer leur compatibilité. Elle doit être stipulée par écrit, pour chaque salarié individuellement, au plus tard lors de l'entrée en service (art. [L.121-5](#)).

Conditions d'exercice

Pour qu'une période d'essai soit valable lors d'un transfert au sein d'un groupe, trois conditions cumulatives doivent être réunies. La période d'essai est strictement interdite dans les cas visés par la jurisprudence luxembourgeoise.

Situation	Règle applicable
Changement d'employeur avec nouveau contrat	Période d'essai possible sous conditions
Absence de fonctions similaires antérieures	Condition cumulative obligatoire
Stipulation écrite expresse	Dans le nouveau contrat, au plus tard lors de l'entrée en service
Simple mutation interne	Période d'essai strictement interdite
Changement de poste sans nouveau contrat	Période d'essai interdite
Fonctions déjà exercées précédemment	Période d'essai interdite

Modalités pratiques

Les durées maximales légales de la période d'essai en cas de nouveau contrat sont encadrées par l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

Profil du salarié	Durée maximale
Formation supérieure au baccalauréat	6 mois
Autres salariés	3 mois
CDD inférieurs à 6 mois	2 semaines
Renouvellement	Interdit

La période d'essai doit être justifiée par la spécificité du nouveau poste et l'absence d'expérience antérieure du salarié dans des fonctions similaires.

Pratiques et recommandations

Analyser la nature juridique exacte du transfert avant tout engagement pour déterminer si une période d'essai est légalement possible. **Vérifier** l'historique professionnel du salarié dans le groupe et **documenter** la spécificité du nouveau poste.

Privilégier l'accompagnement et la formation en cas de mutation interne, en lieu et place d'une période d'essai.

Consulter les représentants du personnel si nécessaire pour les transferts collectifs ou les réorganisations affectant plusieurs salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Conditions et durées maximales de la période d'essai ; stipulation écrite obligatoire
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de stipulation écrite
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement abusif
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Interdiction des discriminations (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race ou ethnie)
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Information-consultation des représentants du personnel

Toute clause d'essai non conforme est réputée nulle et expose l'employeur à des sanctions pour licenciement abusif devant le tribunal du travail. La jurisprudence est particulièrement stricte sur l'interdiction des périodes d'essai lors des mutations internes.

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.