

Modifier l'essai par avenant après signature : est-ce légal ?

Réponse courte

Un avenant qui modifie la période d'essai après la signature du contrat de travail n'est valable que s'il est signé **avant l'entrée en service** effective du salarié. Toute modification de la période d'essai après la prise de fonction, même avec l'accord du salarié, est **nulle et sans effet**, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois.

Il est donc impossible d'inclure un avenant modifiant l'essai après que le salarié a commencé à travailler. Toute tentative en ce sens expose l'employeur à la requalification du contrat sans période d'essai, avec toutes les conséquences en matière de préavis, de licenciement et d'indemnisation. La **charge de la preuve** de la date de signature de l'avenant incombe exclusivement à l'employeur, qui doit être en mesure de produire un document daté antérieurement à la prise de fonction.

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 tout engagement définitif. Elle doit être expressément prévue par écrit dans le contrat de travail ou dans une lettre d'engagement signée par les deux parties **au plus tard au moment de l'entrée en service**. Toute modification ultérieure nécessite un avenant écrit, signé par les deux parties, respectant les exigences légales strictes encadrant la validité de la période d'essai.

Conditions d'exercice

La modification de la période d'essai par avenant est soumise à des conditions temporelles impératives. Une fois la prise de fonction intervenue, aucune modification n'est juridiquement valable.

Condition	Règle
Moment de la modification	Avant le début effectif de la relation de travail
Forme	Avenant écrit, signé par les deux parties
Modification après prise de fonction	Nulle, même avec accord exprès du salarié
Avenants rétroactifs ou antidatés	Nuls, susceptibles d'être sanctionnés
Charge de la preuve	Date de signature incombe à l'employeur

Modalités pratiques

Pour qu'un avenant modifiant la période d'essai soit valable, il doit respecter des conditions strictes de forme et de délai. En cas de litige, les juridictions du travail vérifient la date de signature.

Exigence	Détail
Écrit	Avenant rédigé par écrit
Signatures	Employeur et salarié, avant l'entrée en service
Date	Antérieure à la date de début d'activité
Contenu	Nouvelle durée ou nature de la modification, clairement libellée
Conséquence en cas de non-respect	Requalification en CDI sans période d'essai

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement que toute modification de la période d'essai est formalisée avant l'entrée en service du salarié. **S'assurer** que la date de signature de l'avenant précède la date de début d'activité mentionnée dans le contrat.

Éviter les avenants rétroactifs ou antidatés, susceptibles d'être déclarés nuls par les juridictions du travail. En cas de doute sur la validité d'une modification, **renoncer** à toute modification de la période d'essai après la prise de fonction afin de préserver la sécurité juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Forme écrite obligatoire du contrat de travail
Art. L.121-5 du Code du travail	Clause d'essai, nullité de toute modification postérieure à l'entrée en service
Art. L.121-6 du Code du travail	Protection du salarié pendant l'exécution du contrat
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification des clauses essentielles du contrat
Jurisprudence	Cour supérieure de justice, nullité de toute modification postérieure

Un avenant modifiant la période d'essai n'est valable que s'il est signé **avant l'entrée en service** du salarié. Toute modification postérieure est inopposable et expose l'employeur à la requalification du contrat sans 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.