

# Un CDI transmis après oral sans essai est-il valable sans période d'essai ?

## Réponse courte

Oui, un CDI transmis après un accord oral, sans mention de période d'essai, est **parfaitement valable** au Luxembourg. La période d'essai est **facultative** et doit être expressément prévue par écrit pour s'appliquer ; son absence n'affecte pas la validité du contrat.

Dès lors qu'il y a accord sur la **prestation de travail**, la **rémunération** et le **lien de subordination**, le CDI est formé, même sans période d'essai. Le salarié est alors engagé de façon définitive dès le début de la relation de travail, et toute rupture ultérieure devra suivre les règles du **licenciement** ou de la **démission**.

L'employeur ne peut pas imposer rétroactivement une période d'essai après le début de la relation de travail. Toute tentative d'introduction ultérieure nécessite l'accord exprès du salarié et la conclusion d'un avenant, sans effet rétroactif.

## Définition

Le **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** est une convention par laquelle un salarié s'engage à travailler pour un employeur, sans limitation de durée, moyennant rémunération. Au Luxembourg, le CDI peut être conclu **verbalement ou par écrit**. La **période d'essai**, facultative, constitue une phase initiale permettant à chacune des parties d'évaluer la relation contractuelle. Son absence n'affecte ni la validité ni l'existence du CDI.

## Conditions d'exercice

La validité du CDI sans période d'essai repose sur des règles claires du Code du travail luxembourgeois.

Critère	Règle
<b>Formation du contrat</b>	Accord sur prestation, rémunération et lien de subordination (art. <u>L.121-4</u> )
<b>Forme du contrat</b>	Verbal ou écrit — les deux sont valables
<b>Période d'essai</b>	Facultative ; applicable uniquement si stipulée par écrit
<b>Absence de clause d'essai</b>	Engagement définitif du salarié dès le premier jour
<b>Introduction rétroactive d'une clause d'essai</b>	Impossible sans accord exprès du salarié
<b>Preuve du contrat</b>	Admissible par tout moyen

## Modalités pratiques

Lorsqu'un CDI est transmis par écrit après un accord oral, les exigences formelles et pratiques suivantes s'appliquent.

Étape	Exigence
<b>Contenu du contrat écrit</b>	Fonction, rémunération, lieu de travail, date d'entrée en service
<b>Absence de clause d'essai</b>	Réputé conclu sans période d'essai
<b>Délai de remise de l'écrit</b>	Au plus tard dans le mois suivant l'embauche (art. <u>L.121-4</u> al. 2)
<b>Introduction ultérieure d'un essai</b>	Uniquement par avenant exprès, sans effet rétroactif
<b>Charge de la preuve</b>	Incombe à l'employeur en cas de litige
<b>Rupture ultérieure</b>	Soumise aux règles ordinaires de licenciement ou démission

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** le CDI par écrit avant la prise de fonction afin d'éviter tout litige sur les conditions d'engagement. **Acter** clairement l'absence de période d'essai dans le contrat écrit, ou considérer qu'elle est absente si aucune mention n'y figure. **Conserver** une preuve de la remise du contrat signé par le salarié pour garantir la traçabilité et faciliter la défense en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail</b>	Définition et éléments constitutifs du contrat de travail
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Forme, contenu obligatoire et obligation d'information
<b>Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail</b>	Formalisme obligatoire de la clause d'essai

L'absence de période d'essai dans un CDI engage immédiatement l'employeur et le salarié dans une relation contractuelle définitive. Toute rupture ultérieure devra respecter les règles du licenciement ou de la démission, sans possibilité de rupture simplifiée.

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.