

## Quels droits s'appliquent après la période d'essai si aucun écrit n'est produit ?

### Réponse courte

À l'issue de la période d'essai, si aucun contrat de travail écrit n'a été formalisé, la relation de travail est réputée se poursuivre dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée (CDI)**. Le salarié bénéficie automatiquement de **l'ensemble des droits légaux** : préavis, congés, protection contre le licenciement, affiliation à la sécurité sociale, bulletin de salaire, etc.

L'employeur reste tenu de remettre un **document écrit obligatoire** mentionnant les éléments essentiels du contrat dans un délai d'**un mois** à compter de l'entrée en service (art. L.121-4). L'absence d'écrit **ne remet pas en cause l'existence du contrat**, mais fragilise considérablement l'employeur en cas de litige, en inversant la charge de la preuve à son détriment.

La preuve du contrat peut être apportée **par tout moyen** (bulletins, courriels, plannings). Une **amende administrative** peut être infligée en cas de non-remise du document obligatoire.

### Définition

En droit luxembourgeois, l'existence d'un **contrat de travail** ne dépend pas de la forme écrite. Un **contrat verbal** est parfaitement valable, caractérisé par une prestation de travail effectuée sous l'autorité d'un employeur contre rémunération. La poursuite de la relation de travail après l'essai, sans rupture formelle, est présumée constituer un **CDI**. Le salarié bénéficie alors pleinement de tous les droits légaux liés à ce statut.

### Conditions d'exercice

La poursuite de la relation de travail après l'essai sans écrit déclenche automatiquement le régime du CDI avec toutes ses obligations.

Critère	Règle
<b>Expiration de l'essai sans rupture</b>	La relation de travail continue automatiquement
<b>Présomption de CDI</b>	À défaut d'écrit, le CDI est présumé (sauf preuve contraire de l'employeur)
<b>Droits du salarié</b>	Tous les droits légaux liés au CDI s'appliquent pleinement
<b>Déclaration <u>CCSS</u></b>	Obligatoire pour l'employeur
<b>Bulletins de salaire</b>	Remise obligatoire à chaque période de paie
<b>Conventions collectives</b>	Applicables si le salarié relève de leur champ d'application

## Modalités pratiques

L'absence de contrat écrit après l'essai ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales, bien au contraire.

Étape	Exigence
<b>Document écrit obligatoire</b>	À remettre au salarié dans un délai d'un mois (art. <u>L.121-4</u> )
<b>Preuve du contrat</b>	Admissible par tout moyen (bulletins, courriels, plannings, etc.)
<b>Amende administrative</b>	Applicable en cas de non-remise du document obligatoire
<b>Régularisation RH</b>	Prévoir une régularisation automatique à la fin de chaque essai
<b>Conservation des preuves</b>	Indispensable, notamment en l'absence d'écrit formel
<b>Charge de la preuve</b>	Peut s'inverser au détriment de l'employeur en cas de litige

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit tout engagement durable, même en cas de prolongation tacite après l'essai. **Prévoir** une régularisation automatique dans les processus RH à la fin de la période d'essai. **Conserver** les preuves matérielles de la relation de travail pour anticiper tout contentieux devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Définition du contrat de travail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation d'information écrite dans le mois suivant l'embauche
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Transformation en CDI à l'issue de la période d'essai
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement

L'absence d'un contrat écrit après l'essai n'annule pas la relation de travail, mais affaiblit considérablement la position de l'employeur en cas de contestation. Il est vivement recommandé de systématiser la remise d'un écrit conforme pour chaque salarié.

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.