

## Doit-on mentionner la date de début de l'essai dans le contrat ?

### Réponse courte

Oui, il faut **mentionner explicitement** la date de début de la période d'essai dans le contrat de travail. Cette mention est obligatoire pour garantir la **validité de la période d'essai** et éviter tout risque de requalification du contrat en CDI sans période d'essai.

La date de début de l'essai doit être clairement indiquée, même si elle coïncide avec la date d'entrée en service. En cas de différenciation ou de report, il est impératif de préciser distinctement les deux dates dans le contrat et de **formaliser toute modification** par un avenant écrit signé par les deux parties.

Toute ambiguïté sur la date de début de l'essai peut entraîner la requalification du contrat en **contrat à durée indéterminée sans période d'essai**, avec toutes les conséquences en cas de rupture anticipée. La clarté et la traçabilité des mentions contractuelles sont donc essentielles pour sécuriser la relation de travail.

### Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle avant tout engagement définitif. Elle doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail, sous peine de nullité. La période d'essai ne peut débuter qu'à la date de commencement effectif de la prestation de travail, sauf stipulation expresse et licite contraire.

### Conditions d'exercice

Pour être valable, la période d'essai doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail écrit. Les conditions de validité sont les suivantes.

Condition	Règle applicable
<b>Forme écrite obligatoire</b>	La période d'essai doit figurer expressément dans le contrat écrit
<b>Date de début</b>	L'article <a href="#">L.121-5</a> impose l'indication de la date de début de la relation de travail, incluant la période d'essai
<b>Durée et modalités</b>	Précision de la durée et des modalités de la période d'essai
<b>Interdiction de rétroactivité</b>	La période d'essai ne peut être imposée rétroactivement ni débuter avant la prise de fonction effective
<b>Conséquence d'une ambiguïté</b>	Requalification en CDI sans période d'essai

## Modalités pratiques

La date de début de la période d'essai doit être explicitement mentionnée dans le contrat de travail. Les situations pratiques à anticiper sont les suivantes.

Situation	Modalité pratique
<b>Date d'essai = date d'entrée en service</b>	Mentionner explicitement la date même si elle est identique à la date de début du contrat
<b>Date d'essai différente de l'entrée en service</b>	Stipuler distinctement les deux dates dans le contrat
<b>Report de prise de poste</b>	Adapter la rédaction pour refléter fidèlement la réalité de la prestation de travail
<b>Suspension du contrat (maladie, congé)</b>	Préciser l'impact sur la durée de la période d'essai
<b>Modification de la date de début</b>	Avenant écrit signé par les deux parties obligatoire

L'absence de mention précise expose l'employeur à des contestations sur la validité de la période d'essai et sur la date à laquelle elle prend fin.

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la gestion des périodes d'essai, il est conseillé de toujours **mentionner explicitement** la date de début de la période d'essai dans le contrat de travail, même si elle coïncide avec la date d'entrée en service. Cette précision permet d'éviter toute contestation ultérieure, notamment en cas de rupture anticipée du contrat. La constitution d'un dossier [ITM](https://itm.public.lu/) complet et le respect des sanctions applicables renforcent la sécurité juridique de l'employeur.

En cas de report de la prise de fonction ou de suspension du contrat, il convient d'**adapter la rédaction** pour refléter fidèlement la réalité de la prestation de travail. Toute modification de la date de début de l'essai doit faire l'objet d'un **avenant écrit** signé par les deux parties. Il est également recommandé de respecter l'égalité de traitement entre les salariés et d'assurer la traçabilité des modifications contractuelles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Durée maximale et conditions de la période d'essai
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la date de début
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement

L'omission de la date de début de la période d'essai dans le contrat de travail expose l'employeur à un risque de **requalification** du contrat en CDI sans période d'essai, avec toutes les conséquences afférentes en cas de rupture anticipée. Il est impératif de veiller à la clarté et à la traçabilité des mentions contractuelles pour sécuriser la relation de travail.

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.