

La durée maximale de prolongation de la période d'essai en cas de suspension est-elle limitée dans le catering ?

Réponse courte

La prolongation de la période d'essai en cas de suspension est **plafonnée à un mois** dans le secteur du catering. L'article 2.5 de la CCT Catering 2024-2027 prévoit que la période d'essai est prolongée d'une durée égale à la suspension, mais cette prolongation ne peut en aucun cas excéder **un mois**, quelle que soit la durée effective de la suspension.

Ce plafond s'applique à toute cause de suspension : **maladie**, accident, congé ou toute autre absence justifiée. Si un salarié est en incapacité de travail pendant sa période d'essai pendant 3 mois, la prolongation restera limitée à un mois. Cette règle protège le salarié contre une prolongation indéfinie de sa situation précaire tout en permettant à l'employeur de disposer d'un temps d'évaluation complémentaire raisonnable.

Définition

Le **plafond de prolongation** de la période d'essai est une limite maximale fixée par la CCT Catering à **un mois**, au-delà de laquelle la période d'essai ne peut plus être étendue, même si la durée de suspension effective dépasse ce plafond. Ce mécanisme protecteur garantit que la situation d'essai, par nature précaire, ne s'éternise pas indûment en raison de circonstances indépendantes de la volonté des parties.

Questions fréquentes

Comment notifier la prolongation de la période d'essai dans le catering ?

Il est recommandé de notifier par écrit au salarié le nouveau terme de sa période d'essai après chaque suspension afin de garantir la transparence. Tenir un tableau de suivi des suspensions cumulées permet de vérifier le respect du plafond conventionnel.

La prolongation de la période d'essai en cas de suspension est-elle limitée dans le catering ?

Oui. L'article 2.5 de la CCT Catering 2024-2027 plafonne la prolongation à un mois maximum, quelle que soit la durée effective de la suspension. Au-delà de ce plafond, la période d'essai ne peut plus être étendue, même si la suspension se prolonge.

Le plafond d'un mois est-il une spécificité de la CCT Catering au Luxembourg ?

Oui. Le plafond d'un mois est une disposition conventionnelle propre à la CCT Catering qui peut différer d'autres conventions collectives luxembourgeoises. Au-delà du plafond, l'employeur souhaitant rompre le contrat doit appliquer les règles de licenciement ordinaire avec préavis.

Le plafond d'un mois s'applique-t-il à toutes les causes de suspension dans le catering ?

Oui. Le plafond d'un mois s'applique à toutes les causes de suspension : maladie, accident, congé ou toute autre absence justifiée. Il s'applique aussi en cas de suspensions multiples : le total cumulé ne peut entraîner une prolongation supérieure à un mois.

Que se passe-t-il si un salarié du catering est en suspension de plus d'un mois pendant l'essai ?

La prolongation reste limitée à un mois maximum. Si un salarié est en incapacité 3 mois pendant son essai, la prolongation ne sera que d'un mois. Au-delà du plafond, le salarié est considéré comme ayant terminé sa période d'essai.

Conditions d'exercice

Le mécanisme de prolongation obéit à des règles précises.

Règle	Détail
Principe	Prolongation égale à la durée de suspension
Plafond	Maximum 1 mois de prolongation
Causes de suspension	Maladie, accident, congé, toute absence justifiée
Cumul	Plusieurs suspensions : le plafond global reste 1 mois
Renouvellement	Interdit (art. 2.5 CCT)
Base conventionnelle	Art. 2.5 CCT Catering 2024-2027

Modalités pratiques

L'employeur doit calculer précisément la prolongation et en informer le salarié.

Situation	Prolongation
Suspension de 5 jours	+5 jours
Suspension de 3 semaines	+3 semaines
Suspension de 1 mois	+1 mois (plafond atteint)
Suspension de 2 mois	+1 mois (plafond)
Suspensions multiples (total 6 semaines)	+1 mois (plafond)
Calcul du nouveau terme	Terme initial + durée de prolongation (max. 1 mois)

Pratiques et recommandations

Calculer le nouveau terme de la période d'essai dès la première suspension, en appliquant systématiquement le plafond d'un mois en cas de dépassement.

Notifier par écrit au salarié le nouveau terme de sa période d'essai après chaque suspension afin de garantir la transparence et la sécurité juridique.

Tenir un tableau de suivi des suspensions pendant la période d'essai pour chaque salarié, en cumulant les durées et en vérifiant le respect du plafond.

Anticiper la fin de la période d'essai prolongée pour organiser l'évaluation du salarié et prendre une décision avant l'expiration du terme, sachant que le renouvellement de l'essai est interdit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.5 CCT Catering 2024-2027	Prolongation en cas de suspension, plafond de 1 mois
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Régime de la période d'essai
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maladie
Art. 8 CCT Catering 2024-2027	Obligations en cas d'incapacité de travail

Le plafond d'un mois est une disposition conventionnelle propre à la CCT Catering qui peut différer d'autres conventions collectives. Au-delà du plafond, le salarié est considéré comme ayant terminé sa période d'essai même si la suspension se poursuit. L'employeur doit alors appliquer les règles de licenciement ordinaire s'il souhaite mettre fin au contrat.

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.