La période d'essai d'un intérimaire peut-elle être renouvelée ?

Réponse courte

Non. L'article L.131-7 (1) énonce que la clause d'essai **ne peut être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission**. L'interdiction est absolue : elle ne souffre ni accord des parties, ni justification tirée de la nature du poste.

La règle ne se confond pas avec celle du **renouvellement du contrat**. L'article L.131-9 autorise deux renouvellements de la mission, dans la limite de douze mois, à condition qu'une clause du contrat initial ou un avenant le prévoie. Ce qui est prohibé, c'est la prolongation de l'essai, non celle de la mission.

Un contrat renouvelé ne rouvre pas de période d'essai. L'essai se calcule sur la durée stipulée à la conclusion du contrat initial, et le renouvellement s'inscrit dans la continuité de la même mission — l'article L.131-9 visant expressément le renouvellement « dans le cadre de la même mission ».

Définition

Le **renouvellement de la clause d'essai** consisterait à prolonger la période probatoire au-delà du maximum légal, en la reconduisant une seconde fois. Le texte l'interdit à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Le **renouvellement du contrat de mission** est la prolongation de la mission elle-même pour une durée déterminée. Il est permis deux fois et obéit à ses propres conditions.

Questions fréquentes

L'interdiction vise-t-elle aussi le renouvellement de la mission ?

Non, ce sont deux choses différentes. Le contrat peut être renouvelé deux fois dans la limite de douze mois ; c'est la prolongation de l'essai qui est prohibée.

Peut-on prolonger un essai jugé trop court ?

Non. L'article L.131-7 (1) interdit de renouveler la clause d'essai à l'intérieur d'un même contrat de mission, sans exception ni accord possible des parties.

Quand un nouveau contrat permet-il de stipuler un essai ?

Lorsque l'une des trois conditions d'interdiction manque : agence différente, tâche réellement différente, ou utilisateur différent. Le changement de tâche doit être effectif, un simple changement d'intitulé ne suffisant pas.

Un renouvellement rouvre-t-il une période probatoire ?

Non. L'essai se calcule sur la durée stipulée à la conclusion du contrat initial, et le renouvellement s'inscrit dans la continuité de la même mission.

Une clause prévoyant un essai à chaque renouvellement est-elle valable ?

Non, elle est contraire au texte. Une rupture prononcée sur ce fondement n'est pas une rupture d'essai mais une rupture anticipée, ouvrant des dommages-intérêts au salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Trois limites encadrent l'essai, et il faut les distinguer.

Limite	Contenu	Fondement
Durée maximale	3, 5 ou 8 jours travaillés selon la durée du contrat	Art. L.131-7 (2)
Interdiction de renouveler	La clause d'essai ne peut être renouvelée dans un même contrat	Art. L.131-7 (1)
Interdiction en cas de réembauche	Aucun essai pour une tâche identique auprès du même utilisateur	Art. L.131-7 (1)
Renouvellement du contrat	Deux fois au maximum, dans la limite de douze mois	Art. L.131-9

Modalités pratiques

Les situations voisines n'appellent pas la même réponse.

Situation	Un essai est-il possible ?
Renouvellement du contrat de mission en cours	Non, l'essai ne se renouvelle pas
Nouveau contrat, tâche identique, même utilisateur	Non, l'article L.131-7 (1) l'interdit
Nouveau contrat, même utilisateur, tâche différente	Oui, les conditions d'interdiction n'étant pas réunies
Nouveau contrat, utilisateur différent	Oui
Passage d'un contrat court à un contrat plus long	L'essai du nouveau contrat suit la durée stipulée, si les interdictions ne jouent pas
Embauche directe par l'utilisateur	L'ancienneté des missions de l'année précédente se déduit de l'essai

Pratiques et recommandations

Prolonger une mission et rouvrir un essai sont deux opérations que les modèles de contrat confondent souvent. Le renouvellement s'inscrit dans la même mission et n'ouvre aucune période probatoire nouvelle : une clause qui prévoit un essai « à chaque renouvellement » est contraire au texte.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une rupture prononcée sur le fondement d'un essai irrégulier n'est pas une rupture d'essai mais une **rupture anticipée**. L'agence doit alors au salarié des dommages-intérêts égaux aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme, plafonnés au préavis qui aurait dû être observé.

L'interdiction en cas de réembauche suppose trois conditions cumulatives : même agence, tâche identique, même utilisateur. Un changement réel de tâche rouvre la possibilité d'un essai, mais le changement doit être effectif — modifier l'intitulé sans modifier le travail ne suffit pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1), 5° et 6°, du Code du travail	Mention de la période d'essai et de la clause de renouvellement
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de renouveler la clause d'essai et de la stipuler en cas de réembauche
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Durées maximales de l'essai
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements du contrat, dans le cadre de la même mission
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Déduction de l'ancienneté reprise de la période d'essai
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée par l'agence

L'interdiction vise le renouvellement de la clause d'essai, non celui du contrat, qui reste possible deux fois dans la limite de douze mois. Une rupture prononcée au titre d'un essai irrégulier devient une rupture anticipée, indemnisable jusqu'au terme dans la limite du préavis.

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.