L'employeur peut-il renvoyer un ouvrier pendant les premiers jours de son essai ?

Réponse courte

Non, sauf motif grave. L'article 3.4 interdit de mettre fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la **période d'essai minimale de deux semaines**, la seule réserve étant le motif grave, apprécié selon le Code du travail ou selon la convention elle-même.

La règle reprend l'article L.121-5, paragraphe (4), premier alinéa, qui pose la même interdiction. Elle vaut symétriquement : le salarié ne peut pas davantage démissionner sans préavis pendant cette période.

L'interdiction ne suspend pas la période d'essai, elle en verrouille seulement la sortie. Le contrat peut être rompu dès le quinzième jour, moyennant les quatre jours de préavis. Pour rompre avant, l'employeur doit se placer sur le terrain du motif grave et en assumer la charge : un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, notifié par lettre recommandée énonçant avec précision les faits reprochés.

Définition

La **période d'essai minimale de deux semaines** est le socle incompressible de tout essai. Aucune rupture unilatérale ordinaire ne peut y prendre effet, quelle que soit la durée d'essai convenue.

Le **motif grave** est défini à l'article L.124-10, paragraphe (2), comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'article 6.1 de la convention en donne une liste de cas propres au secteur.

Questions fréquentes

Pendant combien de temps un essai ne peut-il pas être rompu dans le bâtiment ?

Pendant les deux premières semaines. L'article 3.4 interdit toute rupture unilatérale durant cette période minimale, sauf motif grave.

Quelle procédure suivre pour rompre un essai pour motif grave ?

Mise à pied conservatoire possible, notification par lettre recommandée énonçant les faits, dans un délai d'un mois à compter de leur connaissance et huit jours au plus après la mise à pied.

Quels comportements permettent de rompre un essai dès le premier jour ?

Le refus d'obéir aux ordres sur les travaux à exécuter, l'inobservation des prescriptions de sécurité, les voies de fait, ou une embauche obtenue par des indications fausses ou des certificats falsifiés.

Un certificat médical protège-t-il un ouvrier pendant sa période d'essai ?

Oui. Le salarié qui avertit le jour même et remet son certificat au plus tard le troisième jour est protégé par l'article L. 121-6, même en cas de motif grave.

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

Une insuffisance de rendement justifie-t-elle une rupture immédiate de l'essai ?

Non. Lenteur, insuffisance ou inadaptation au poste sont précisément ce que l'essai sert à observer : elles justifient une rupture au quinzième jour, pas avant.

Conditions d’exercice

Les possibilités de rupture varient selon le moment et le fondement invoqué.

Moment	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Jours 1 à 14	Impossible, sauf motif grave	Impossible, sauf motif grave
À partir du jour 15	Possible, préavis de 4 jours	Possible, préavis de 4 jours
Motif grave à tout moment	Rupture immédiate, notification motivée	Rupture immédiate — article 6.2
Incapacité de travail déclarée	Interdiction de notifier — L.121-6 (3)	—
Salarié protégé	Régime des articles L.337-1 à L.337-6	—

Modalités pratiques

La rupture pour motif grave pendant l'essai suit une procédure formelle stricte.

Étape	Exigence	Source
Délai d'invocation	Un mois à compter de la connaissance du fait	L.124-10 (6)
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien du salaire et des avantages	L.124-10 (4)
Notification	Au plus tôt le lendemain de la mise à pied, au plus tard huit jours après	L.124-10 (5)
Forme	Lettre recommandée énonçant les faits et les circonstances	L.124-10 (3)
Défaut de motivation écrite	Licenciement abusif	L.124-10 (3)
Entretien préalable	Obligatoire à partir de 150 salariés	L.124-2 et article 5.1

Pratiques et recommandations

Un début d'essai décevant n'est pas un motif grave. L'insuffisance de rendement, la lenteur ou l'inadaptation au poste sont précisément ce que l'essai sert à observer : elles justifient une rupture au quinzième jour, pas avant.

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

L'article 6.1 fournit en revanche des cas mobilisables dès le premier jour, parce qu'ils tiennent au comportement et non à la compétence : refus d'obéir aux ordres concernant les travaux à exécuter, inobservation des prescriptions de sécurité, voies de fait, embauche obtenue au moyen d'indications fausses ou de certificats falsifiés.

Un certificat produit dans les délais bloque toute notification. Le salarié en incapacité de travail qui avertit le jour même et remet son certificat au plus tard le troisième jour est protégé par l'article L.121-6, pendant l'essai comme après, et même en cas de motif grave.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.4 CCT Bâtiment 2025	Interdiction de rompre pendant les deux premières semaines, sauf motif grave
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Cas de licenciement sans préavis propres au secteur
Art. L.121-5 (4) du Code du travail	Intangibilité des deux premières semaines et protections maintenues
Art. L.121-6 (1) à (3) du Code du travail	Avertissement, certificat médical et interdiction de notifier la résiliation
Art. L.124-10 (2) à (6) du Code du travail	Définition, procédure et délais du licenciement pour motif grave

Les deux premières semaines ne peuvent être rompues que pour motif grave, ce qui exclut l'insuffisance professionnelle. La protection attachée à une incapacité de travail déclarée s'applique dès le premier jour de l'essai.

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.