

Résilier le contrat pendant la période d'essai

La période d'essai est une période probatoire se situant au début de l'exécution d'une prestation de travail. Elle permet à l'employeur de porter un jugement sur les capacités professionnelles du salarié et au salarié de se faire une idée du travail qu'il aura à accomplir. Durant cette période, les parties peuvent rompre rapidement, facilement et sans indemnité le contrat de travail.

I. Modes de rupture pendant l'essai

Aucune des parties ne pourra résilier le contrat de travail dans les **2 premières semaines de l'essai sauf en cas de faute grave**.

Au-delà de ces deux semaines, il pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties au contrat. Cette résiliation pourra avoir lieu par lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la lettre de résiliation.

Pour cela, un **délai de préavis** doit être respecté. Ce délai est identique pour les deux parties, c'est-à-dire en cas de licenciement par l'employeur comme en cas de démission de la part du salarié.

Il varie en fonction de la durée de la période d'essai initialement prévue au contrat de travail. Ainsi, si la période d'essai est exprimée en semaines, le préavis compte autant de jours que la durée d'essai compte de semaines. A l'inverse, si la période d'essai est exprimée en mois, le préavis sera de 4 jours par mois d'essai sans pouvoir être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois. Le délai de préavis se compte en **jour calendrier**.

Durée de la période d'essai	Délai de préavis à respecter
2 semaines	Résiliation impossible sauf faute grave
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours

5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
De 8 à 12 mois	1 mois

La caractéristique principale de la période d'essai est de pouvoir se libérer facilement du contrat sans avoir à supporter la lourdeur de la procédure de licenciement ordinaire (applicable en dehors de la période d'essai). De ce fait, la lettre de rupture sera le seul élément primordial. Elle précisera simplement le délai de préavis à respecter et indiquera éventuellement la dispense de préavis. L'employeur n'a pas à motiver le licenciement survenu pendant la période d'essai. En effet, pendant cette période, il dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour rompre le contrat. Ainsi, même si le salarié en fait la demande expresse, l'employeur ne sera pas obligé de se justifier. Par ailleurs, aucun entretien préalable ne devra être réalisé.

Le licenciement **avec effet immédiat** reste cependant possible pendant l'essai. Dans ce cas, il faudra suivre la procédure classique de résiliation du contrat pour faute grave et donc, notamment indiquer les motifs de la rupture dans la lettre de licenciement.

II. Spécificités du délai de préavis pendant l'essai

En cas de rupture du contrat pendant l'essai, le préavis court à compter du **lendemain** de l'envoi ou de la remise en main propre de la lettre de rupture du contrat.

Attention, il convient d'être très vigilant quant au calcul du délai de préavis. Celui-ci devra se terminer **au plus tard le dernier jour de l'essai**. Ainsi, il ne peut en aucun cas dépasser l'échéance de l'essai sous peine d'une requalification du contrat en contrat définitif.

Exemple : pour un CDI débutant le 1^{er} juillet 2019 avec une période d'essai de 6 mois se terminant le 31 décembre 2019, le préavis sera de 24 jours. L'employeur devra poster sa lettre de résiliation au plus tard le 7 décembre afin que le préavis se termine le 31 décembre. En effet, le délai de préavis doit être calculé rétroactivement en remontant dans le temps à partir du dernier jour de la période d'essai.

Si la lettre de résiliation est envoyée après le 9 décembre, le préavis se termine au-delà du dernier jour de l'essai. Dès lors, le contrat de travail sera considéré comme étant conclu à titre définitif à partir du jour de l'entrée en service. L'employeur n'aura plus d'autre choix que de respecter la procédure de licenciement ordinaire, c'est-à-dire un délai de préavis de deux mois et la possibilité pour le salarié de demander les motifs de son licenciement.



Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.