



Nouvelle réglementation concernant la période d'essai des CDD

La loi du 24 juillet 2024 portant modification du Code du travail suite à la transposition de la directive UE 2019/1152 relative aux **conditions de travail transparentes et prévisibles au sein de l'UE apporte des modifications majeures quant à la législation applicable à la période d'essai des contrats à durée déterminée (CDD).**

Jusqu'ici, le Code du travail appliquait aux CDD la même réglementation relative à la période d'essai qu'aux contrats à durée indéterminée (CDI), de telle sorte qu'il était parfois légalement possible de couvrir toute la durée du CDD par une période d'essai, ce qui n'avait pas de sens.

Désormais la nouvelle loi prévoit que la durée de la période d'essai doit être **proportionnée** à la durée du contrat. Ainsi, le nouvel article L 122-11 (1) du Code du travail mentionne dorénavant que la période d'essai ne pourra **ni être inférieure à 2 semaines, ni être supérieure à ¼ de la durée fixée au CDD ou de la durée minimale pour laquelle le contrat a été conclu.**

Durée du CDD	Période d'essai maximale	Durée du préavis applicable en cas de résiliation de la période d'essai
1 mois ou 6 semaines	Pas possible	/
2 mois	2 semaines	Pas possible
3 mois	3 semaines	3 jours
4 mois	1 mois*	15 jours
5 mois	1 mois*	15 jours
6 mois	1 mois*	15 jours
8 mois	2 mois	15 jours
10 mois	2 mois	15 jours
12 mois	3 mois**	15 jours
16 mois	4 mois	16 jours
18 mois	4 mois	16 jours
24 mois	6 mois	24 jours

**Alternativement, une période d'essai de 4 semaines est autorisée. Dans ce cas, le préavis à respecter sera de 4 jours.*

*** Limite maximale de période d'essai pour un salarié dont le niveau de formation est inférieur au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).*



Bon à savoir

- Aucune des parties ne peut mettre fin à la période d'essai les 2 premières semaines du contrat sauf motif grave ou commun accord des parties.
- Comme pour les CDI, la période d'essai n'excédant pas 1 mois doit être exprimée en semaines entières et la période d'essai dépassant 1 mois doit être exprimée en mois entiers.
- Cette modification de la loi n'affecte que les nouveaux CDD débutant après l'entrée en vigueur de la loi, soit après le 4 août 2024.

Sanctions ?

La période d'essai qui excèderait la durée légale maximale autorisée est nulle pour la durée dépassant la limite légale (Exemple : la période d'essai de 2 mois dans le cadre d'un CDD de 6 mois sera réduite à 1 mois). Le Code du travail ne prévoit pas d'amende envers l'employeur dans un tel cas mais celui-ci pourrait être condamné au paiement de dommages et intérêts en cas de jugement de résiliation abusive de la période d'essai par le Tribunal du travail.

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.