CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 FÉVRIER 2023

DROIT SOCIAL EN PRATIQUE

DROIT

LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Lisa et Louis, deux salariés d'une entreprise ont été engagés par contrat à durée indéterminée (CDI) avec une période d'essai de 6 mois. Le contrat de Lisa a été signé le 1er août 2022 et celui de Louis date du 1er janvier 2023.

Louis estime que le poste ne convient absolument pas à ses attentes et il entend reprendre des études.

Lisa était en maladie pendant 3 semaines au cours du mois de décembre 2022 et en début d'année elle s'est vue offrir une opportunité pour travailler dans le sud de la France, lui permettant de rejoindre un ami de longue date.

Le 8 février 2023 les deux collaborateurs demandent conseil en vue de pouvoir quitter l'entreprise dans les meilleurs délais, sans devoir indiquer les raisons de leur départ au chef d'entreprise.

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Il est possible de mettre un terme au contrat à l'essai selon des règles spécifiques :

- seulement pour motif grave pendant les 2 premières semaines de l'essai ;
- sans indication des motifs et avec préavis abrégé au-delà des 2 premières semaines de l'essai ou avec effet immédiat pour faute grave de l'autre partie.

Comme ces salariés souhaitent quitter l'entreprise le plus vite possible, il est, à tout moment, possible de procéder à une résiliation du contrat de travail, définitif ou à l'essai, d'un commun accord des parties.

1. Résiliation d'un commun accord à tout moment

Cette voie nécessite bien évidemment l'accord explicite de l'employeur.

Cette résiliation d'un commun accord se formalise dans ce cas de figure par un écrit, établi en double exemplaire et signé par les 2 parties. Y sont précisées l'identité des deux parties, leur volonté commune de rompre le contrat et la date à laquelle la résiliation prend effet.

Vous trouvez un modèle [1] de résiliation d'un commun accord ICI.

Louis et Lisa peuvent ainsi tenter d'obtenir l'accord du chef de l'entreprise pour les libérer de leurs engagements à une date à convenir ensemble avec l'employeur.

Considérant néanmoins que les 2 salariés préfèrent quitter leur emploi sans devoir se justifier, il convient d'examiner les possibilités offertes par les règles spéciales applicables à une rupture du contrat pendant la période d'essai, évitant notamment de devoir fournir au chef d'entreprise des explications relatives aux raisons de leur départ.

2. Résiliation unilatérale du contrat à l'essai

Chaque partie au contrat est en droit de mettre un terme au contrat à l'essai, mais sous certaines conditions et en respectant certaines règles.

2.1 Principe d'interdiction de rupture de l'essai pendant les 2 premières semaines, sauf faute grave

Le Code du travail prévoit qu'il n'est pas possible, ni pour l'employeur, ni pour le salarié, de résilier le contrat pendant les deux premières semaines de l'essai, sauf pour faute grave commise par l'autre partie. La faute grave, énoncée de façon précise et fondée, doit être de nature à rompre irrémédiablement toute confiance entre les parties.

La situation de Louis échappe à ce cas de figure, sa période d'essai ayant débuté le 1er janvier 2023, soit il y a plus d'un mois. En outre, en l'occurrence, il n'a pas de faute grave à reprocher à son employeur.

2.2 Après les deux premières semaines : possible résiliation sans indication de motifs avec préavis abrégé

Les deux salariés Lisa et Louis tombent sous les règles applicables à la rupture classique du contrat à l'essai.

En effet, au-delà des deux premières semaines, le contrat à l'essai peut être rompu par chaque partie à tout moment par l'envoi d'une lettre recommandée ou par signature apposée sur le double de la lettre de résiliation.

Une rupture du contrat à l'essai ne doit pas être motivée [2], sauf si la résiliation est basée sur une faute grave invoquée par l'employeur à l'égard de son salarié. Si la rupture avec effet immédiat intervient de l'initiative du salarié, celui-ci n'a pas besoin de motiver sa démission dans la lettre de résiliation.

Hormis l'hypothèse de la faute grave, chaque partie doit donner à l'autre un délai de préavis

Ni Lisa, ni Louis n'ont des fautes graves à reprocher à leur employeur, de sorte que leur départ est concevable en vertu d'une rupture de l'essai avec préavis.

1 www.csl.lu > bibliothèque > modèles-types
2 De ce fait, la procédure de l'entretien préalable au licenciement n'est pas applicable.

Ce délai de préavis est fonction de la durée initiale de l'essai prévue au contrat (hors prolongation) et s'applique tant au salarié qu'à l'employeur.

À noter que le délai de préavis se compte en jours de calendrier et non en jours ouvrables. Le préavis commence le jour (donc de la remise de la lettre ou de son envoi) de la résiliation.

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
8 mois	1 mois
9 mois	1 mois
10 mois	1 mois
11 mois	1 mois
12 mois	1 mois

Pour Lisa et Louis le délai de préavis à respecter pour leur période d'essai stipulée pour une durée de 6 mois est donc de 24 jours de calendrier.

Attention : obligation d'anticiper la résiliation

Le préavis abrégé doit débuter dans la période d'essai pour se terminer au plus tard le dernier jour de l'essai.

En effet, si le préavis applicable ne se situe pas entièrement à l'intérieur de la période d'essai, il faut appliquer les règles de droit commun relatives à la rupture d'un CDI, à savoir la procédure ordinaire de licenciement ou de démission avec préavis, ce qui nécessite alors l'application d'un préavis plus long fonction de l'ancienneté du salarié et l'obligation de motiver la rupture du contrat lorsque c'est l'employeur qui le résilie.

Louis peut donc rompre son contrat à l'essai en respectant un délai de préavis de 24 jours de calendrier, ce à sa convenance au cours des 5 prochains mois, le préavis devant se terminer au plus tard le 30 juin 2023. La décision de Louis n'a pas besoin d'être motivée et il peut à la fin de son préavis disposer librement de son avenir professionnel.

Concernant Lisa, l'essai devait se terminer fin janvier 2023, ce qui pourrait poser des problèmes au regard des 24 jours de préavis à respecter. Cependant, en cas d'absence du salarié, la loi prévoit une prolongation de la période d'essai d'une durée identique à celle de l'interruption du travail. La période d'essai de Lisa s'est prolongée par conséquent de 3 semaines du fait de son absence en décembre 2022 de sorte que son essai ne s'est pas terminé le 31 janvier 2023, mais se terminera le 21 février 2023.

En appliquant le raisonnement du compte à rebours faisant courir le préavis légal de 24 jours entièrement à l'intérieur de la période d'essai, Lisa devait obligatoirement envoyer sa lettre recommandée de démission au plus tard le samedi 28 janvier 2023 (21 février 2023 – 24 jours de préavis correspondant à des jours de calendrier = 28 janvier 2023).

Il est donc trop tard pour Lisa pour résilier son contrat selon les règles facilités de la période d'essai. Elle doit démissionner en respectant le préavis légal, qui est d'un mois dans son cas de figure, prenant effet le 1er ou le 15 du mois selon la date de notification de sa démission.