

# La période d'essai est-elle prolongée en cas d'arrêt maladie au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, au Luxembourg, la période d'essai est automatiquement **prolongée** en cas d'arrêt maladie du salarié. Dès que le salarié transmet un certificat médical dans les délais légaux, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à l'absence pour maladie, **dans la limite d'un mois maximum** de prolongation.

Concrètement, si un salarié est absent 15 jours pour maladie, sa période d'essai est prolongée de 15 jours. Si l'absence dépasse un mois, la prolongation est plafonnée à un mois. Cette prolongation automatique permet à l'employeur de disposer de la durée d'essai initialement prévue pour évaluer le salarié. Pendant la maladie, le salarié bénéficie de la **protection contre le licenciement** prévue par l'article L.121-6, à condition d'avoir informé l'employeur le premier jour et transmis le certificat médical dans les trois jours. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise reconnaît à l'employeur le droit de notifier la rupture "au tout dernier moment" avant l'expiration de la période d'essai prolongée pour éviter que le contrat ne devienne définitif, même si le salarié est encore en incapacité de travail.

## Définition

La **période d'essai** constitue la phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle dans des conditions réelles. Durant cette période, la rupture du contrat est facilitée par des préavis réduits selon l'ancienneté dans l'essai. L'arrêt maladie est une incapacité de travail médicalement constatée qui **suspend l'exécution du contrat de travail**, notamment la prestation de travail du salarié. Cette suspension du contrat entraîne automatiquement une **prolongation de la période d'essai**.

Il convient de distinguer deux notions : la **suspension du contrat** (le contrat n'est pas exécuté pendant la maladie) et la **prolongation de la période d'essai** (la durée de l'essai est allongée d'autant).

## Questions fréquentes

### Comment calculer la nouvelle date de fin de période d'essai après un arrêt maladie ?

La période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de l'absence pour maladie. Par exemple, si la période d'essai devait se terminer le 30 juin et que le salarié est absent 15 jours pour maladie, la nouvelle date de fin sera le 15 juillet. La prolongation totale ne peut excéder un mois, même en cas d'absences multiples.

### L'employeur peut-il licencier un salarié en période d'essai pendant son arrêt maladie ?

Pendant la maladie, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement. Cependant, la jurisprudence luxembourgeoise reconnaît à l'employeur le droit de notifier la rupture "au tout dernier moment" avant l'expiration de la période d'essai prolongée, même si le salarié est encore en incapacité de travail, pour éviter que le contrat ne devienne définitif.

### La période d'essai est-elle prolongée automatiquement en cas d'arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg, la période d'essai est automatiquement prolongée en cas d'arrêt maladie du salarié. La prolongation correspond à la durée exacte de l'absence pour maladie, dans la limite d'un mois maximum, à condition que le salarié ait transmis un certificat médical dans les délais légaux.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prolongation de la période d'essai en cas de maladie ?

Le salarié doit informer l'employeur de son incapacité de travail le jour même de l'empêchement et transmettre le certificat médical dans un délai de trois jours ouvrables. Une fois ces obligations respectées, la prolongation s'applique automatiquement sans nécessité d'avenant au contrat.

## Conditions d'exercice

La prolongation automatique de la période d'essai en cas d'incapacité de travail pour maladie est prévue par l'article [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette disposition stipule que "**en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois**".

Cette prolongation s'applique automatiquement, sans nécessité d'avenant au contrat, dès lors que le salarié justifie son absence par un certificat médical transmis dans les délais légaux. La règle concerne tous les contrats de travail comportant une période d'essai, qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée, sans distinction de durée ou de nature du contrat.

Le **plafond d'un mois** signifie que même si le salarié est absent plus d'un mois pour maladie, la prolongation de la période d'essai ne pourra excéder 30 ou 31 jours selon le mois considéré.

## Modalités pratiques

Le salarié doit **informer l'employeur** de son incapacité de travail le jour même de l'empêchement et **transmettre le certificat médical** dans un délai de trois jours ouvrables, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail.

Dès réception du certificat, la période d'essai est automatiquement prolongée pour la durée exacte de l'incapacité médicalement reconnue, dans la limite d'un mois. L'employeur doit **recalculer la nouvelle date de fin** de la période d'essai en tenant compte de toutes les périodes d'absence pour maladie.

### Calcul pratique de la prolongation :

- Date initiale de fin de période d'essai : 30 juin
- Absence pour maladie : 15 jours (du 1er au 15 février)
- Nouvelle date de fin de période d'essai : 15 juillet (30 juin + 15 jours)

**En cas d'absences multiples** : Si le salarié est absent plusieurs fois pour maladie, chaque absence prolonge la période d'essai, mais la prolongation totale reste plafonnée à un mois.

**Protection et rupture pendant la maladie** : Pendant la maladie, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article [L.121-6](#), à condition d'avoir respecté ses obligations d'information. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise (Cour supérieure de justice, 2 avril 2016) reconnaît à l'employeur le droit de notifier la

rupture du contrat à l'essai "**au tout dernier moment**" avant l'expiration de la période d'essai prolongée, même si le salarié est encore en incapacité de travail, pour éviter que le contrat ne se transforme en contrat à durée indéterminée. Cette notification doit intervenir de manière à ce que le préavis se termine exactement à la date d'expiration de la période d'essai prolongée.

**Notification écrite recommandée** : L'employeur doit informer par écrit le salarié de la nouvelle date de fin de la période d'essai après chaque prolongation pour assurer la transparence et prévenir les litiges.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser par écrit** chaque prolongation de la période d'essai et d'informer le salarié des nouvelles échéances. Cette pratique garantit la transparence et évite les contestations ultérieures.

L'employeur doit **tenir un registre précis** des absences pour maladie pendant la période d'essai, en conservant copie des certificats médicaux et en calculant systématiquement la nouvelle date de fin de période d'essai après chaque absence.

**Vigilance sur les délais de rupture** : Si l'employeur souhaite rompre le contrat pendant la période d'essai alors que le salarié est en incapacité de travail prolongée, il doit calculer avec précision le moment de la notification pour que le préavis se termine exactement à la date d'expiration de la période d'essai prolongée. Une erreur de calcul peut entraîner la requalification en licenciement abusif ou la transformation du contrat en CDI.

Les **services RH** doivent sensibiliser les managers à la règle de prolongation automatique et aux modalités de rupture pendant la maladie, en insistant sur la nécessité d'un calcul rigoureux des dates.

**Communication avec le salarié** : Informer le salarié par courrier ou email après chaque absence prolongeant la période d'essai : "Votre période d'essai initialement prévue jusqu'au [date] est prolongée de [X] jours en raison de votre absence pour maladie du [date] au [date]. La nouvelle date de fin de votre période d'essai est fixée au [nouvelle date]."

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.121-5</a> (2) du Code du travail	Prolongation automatique de la période d'essai en cas de suspension du contrat (plafond d'un mois)
Article <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Obligation de notification de l'incapacité, transmission du certificat médical et protection contre le licenciement
Article <a href="#">L.225-1</a> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Jurisprudence Cour supérieure de justice (2 avril 2016)	Droit de l'employeur de licencier "au tout dernier moment" malgré la maladie pour éviter la transformation en CDI
Articles <a href="#">L.124-3</a> et <a href="#">L.124-4</a> du Code du travail	Formes et préavis de rupture du contrat à l'essai
<a href="#">ITM</a> - Questions/Réponses D3a6	Modalités pratiques de calcul de la prolongation

La prolongation de la période d'essai est automatique et ne nécessite pas d'avenant au contrat. L'employeur doit systématiquement recalculer la durée restante de la période d'essai après chaque absence pour maladie et notifier par écrit au salarié la nouvelle date de fin. La prolongation est plafonnée à un mois, quelle que soit la durée totale des absences. En cas de souhait de rupture pendant une incapacité de travail prolongée, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur le calcul des dates pour que le préavis se termine exactement le dernier jour de la période d'essai prolongée. Cette démarche permet de prévenir tout litige et de garantir la sécurité juridique de la rupture.

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.