Quelle est la durée maximale d'une période d'essai lors d'une embauche en CDI au Luxembourg ?

Réponse courte

La durée maximale d'une **période d'essai** en CDI au Luxembourg est de **6 mois** dans le cas général, avec deux dérogations : elle ne peut excéder **3 mois** pour le salarié dont le niveau de formation n'atteint pas le CATP, et peut être portée à **12 mois** pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint **130 % du SSM**.

La période d'essai ne peut jamais être **renouvelée** et doit obligatoirement être prévue par **écrit** dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Toute clause contraire ou imprécision entraîne la **nullité** de la période d'essai. La durée minimale est de **2 semaines** et toute suspension du contrat (maladie, congé) prolonge l'essai d'une durée équivalente, sans excéder **un mois** de prolongation. Il est recommandé d'adapter la durée en fonction du poste plutôt que de recourir systématiquement au plafond maximal, en s'appuyant sur un modèle de contrat conforme.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité professionnelle de la relation de travail. Elle doit obligatoirement être constatée par écrit, sous peine de **nullité**. Durant cette période, les modalités de rupture du contrat sont assouplies pour les deux parties, permettant une séparation plus rapide tout en respectant les délais de préavis légaux.

Questions fréquentes

La période d'essai en CDI peut-elle être renouvelée ?

Non, le renouvellement de la période d'essai est strictement interdit en CDI au Luxembourg, en toute hypothèse. L'article L.121-5 du Code du travail prohibe tout renouvellement, même avec l'accord du salarié. Seule une convention collective expresse peut prévoir une dérogation, dans les plafonds légaux.

Que se passe-t-il en cas d'absence d'écrit pour la période d'essai ?

En l'absence de clause écrite signée au plus tard à l'entrée en service, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sans période d'essai. Le salarié bénéficie alors immédiatement de la protection ordinaire contre le licenciement, conformément à l'article L.122-1 du Code du travail.

Quel seuil de salaire permet une période d'essai de 12 mois ?

Une période d'essai de 12 mois est autorisée lorsque le salaire mensuel brut de début atteint 130 % du salaire social minimum (SSM). Ce seuil doit être vérifié au moment de l'embauche. La clause d'essai allongée doit figurer expressément par écrit dans le contrat.

Quelle est la durée maximale d'une période d'essai en CDI au Luxembourg ?

La durée maximale est de 6 mois dans le cas général. Elle est réduite à 3 mois pour le salarié sans CATP, et portée à 12 mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint 130 % du SSM. Ces plafonds sont fixés par l'article L.121-5 du Code du travail.

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

Quelle est la durée minimale d'une période d'essai en CDI ?

La durée minimale d'une période d'essai en CDI est de 2 semaines. En dessous, la clause d'essai est nulle. La durée doit être exprimée en semaines entières si elle est inférieure ou égale à un mois, ou en mois entiers au-delà, conformément à l'article L.121-5.

Une maladie pendant la période d'essai prolonge-t-elle celle-ci ?

Oui, toute suspension du contrat (maladie, congé, accident) prolonge la période d'essai d'une durée égale à l'absence, sans excéder un mois de prolongation. Cette règle est prévue par l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois et garantit l'effectivité de l'évaluation.

Conditions d’exercice

L'article L.121-5 du Code du travail fixe les plafonds suivants pour la durée de la période d'essai en CDI.

Situation	Durée maximale
Cas général	6 mois
Salarié dont la formation n'atteint	3 mois
Salarié dont le salaire brut	12 mois
Durée minimale	2 semaines
Renouvellement	Interdit en toute hypothèse

Modalités pratiques

La période d'essai obéit à des règles de forme et de computation précises.

Aspect	Règle applicable
Point de départ	Date d'entrée en service effective du salarié
Formalisme	Clause écrite, au plus tard au moment de l'entrée en service
Expression de la durée	En semaines entières (si 1 mois ou moins) ou en mois entiers (au-delà)
Suspension	Toute suspension (maladie, congé, accident) prolonge la période d'essai d'une durée égale, sans excéder 1 mois de prolongation
Absence d'écrit	Le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sans période d'essai

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

Pratiques et recommandations

Adapter la durée de la période d'essai en fonction du poste et du niveau de qualification du salarié est préférable à un recours systématique à la durée maximale. La rédaction de la clause doit être précise et indiquer la durée exacte convenue entre les parties.

Vérifier le niveau de rémunération par rapport au seuil réglementaire en vigueur est indispensable pour déterminer le plafond applicable. Toute modification de la période d'essai nécessite l'accord exprès et écrit des deux parties. La jurisprudence sanctionne les périodes d'essai excessivement longues ou injustifiées au regard des fonctions exercées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5	Durée maximale, conditions de validité, interdiction de renouvellement
Article L.121-6	Incapacité de travail pour maladie et suspension du contrat
Article L.122-1	Obligation de forme écrite du contrat
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Exigence de précision contractuelle, interdiction de renouvellement, contrôle de proportionnalité

La période d'essai doit être adaptée à la nature du poste et formalisée avec rigueur. Toute imprécision ou omission expose l'employeur à la requalification du contrat en CDI sans période d'essai, avec toutes les conséquences en matière de protection du salarié.

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.