Le contrat de travail peut-il prévoir une période d'essai renouvelable ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir une période d'essai renouvelable dans un contrat de travail au Luxembourg, mais uniquement si cette faculté est expressément mentionnée dans le contrat initial ou la lettre d'engagement. Le renouvellement doit être formalisé par un **avenant écrit**, signé par les deux parties avant la fin de la période d'essai initiale.

Le renouvellement n'est autorisé que pour les **CDI** et la durée totale, renouvellement compris, ne doit pas dépasser **6 mois** pour les non-cadres et **12 mois** pour les cadres supérieurs. Pour les **CDD**, la période d'essai ne peut pas être renouvelée et ne peut excéder 3 mois. En l'absence de stipulation écrite initiale dans le contrat ou d'avenant signé, toute prolongation est **réputée nulle** et le salarié est considéré comme définitivement engagé à l'issue de la période initiale.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si le poste lui convient. Elle doit obligatoirement être stipulée par **écrit** dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, sous peine de nullité.

La période d'essai n'est pas obligatoire, mais lorsqu'elle est prévue, elle est strictement encadrée par la loi, notamment en ce qui concerne sa durée, ses **conditions de renouvellement** et ses modalités de rupture.

Questions fréquentes

Comment formaliser le renouvellement de la période d'essai ?

Le renouvellement doit être formalisé par un avenant écrit, signé par les deux parties avant l'expiration de la période initiale. Il doit préciser la durée de la prolongation. Une copie doit être conservée dans le dossier du salarié pour assurer la traçabilité et la conformité.

Le contrat de travail peut-il prévoir une période d'essai renouvelable au Luxembourg ?

Oui, sous conditions. Le renouvellement n'est possible que si la faculté est expressément mentionnée dans le contrat initial ou la lettre d'engagement, et formalisée par un avenant écrit avant l'expiration de la période initiale. Il n'est autorisé que pour les CDI.

Le renouvellement de période d'essai est-il possible pour un CDD ?

Non, le renouvellement de la période d'essai n'est pas autorisé pour les contrats à durée déterminée. La période d'essai d'un CDD ne peut excéder 3 mois et ne peut être renouvelée, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois.

Le renouvellement peut-il résulter d'un accord tacite ?

Non, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter ni d'un accord tacite ni d'une simple pratique. Il doit obligatoirement être formalisé par un avenant écrit signé par les deux parties avant la fin de la période initiale, sous peine de nullité.

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

Que se passe-t-il sans avenant signé pour le renouvellement ?

Sans avenant signé avant l'expiration de la période initiale, toute prolongation est réputée nulle. Le salarié est alors considéré comme définitivement engagé à l'issue de la période d'essai initiale. L'employeur perd la faculté de rupture simplifiée propre à l'essai.

Quelle est la durée totale maximale d'une période d'essai renouvelée ?

La durée totale, renouvellement compris, ne peut excéder 6 mois pour les non-cadres et 12 mois pour les cadres supérieurs définis à l'article L.121-5 alinéa 2. Pour les CDD, le renouvellement est interdit et la durée maximale est de 3 mois.

Conditions d’exercice

Le **renouvellement** de la période d'essai est possible uniquement si cette faculté est expressément prévue dans le contrat de travail initial ou la lettre d'engagement. Le renouvellement ne peut résulter ni d'un accord tacite ni d'une simple pratique. Il doit être formalisé par un **avenant écrit**, signé par les deux parties, avant l'expiration de la période d'essai initiale. La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder.

Condition	Description
6 mois pour les salariés non-cadres,	6 mois pour les salariés non-cadres,
12 mois pour les cadres supérieurs (tels que	12 mois pour les cadres supérieurs (tels que définis à l'article L.121-5, alinéa 2 du Code du travail),
3 mois pour les contrats à durée déterminée,	3 mois pour les contrats à durée déterminée, sans possibilité de renouvellement. Le renouvellement de la période d'essai n'est autorisé que pour les contrats à durée indéterminée. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut être renouvelée.

Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre un renouvellement de la période d'essai, l'employeur doit.

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

Modalité	Description
Vérifier que la possibilité de renouvellement	Vérifier que la possibilité de renouvellement est prévue dans le contrat de travail initial ou la lettre d'engagement.
Proposer le renouvellement au salarié avant l	Proposer le renouvellement au salarié avant la fin de la période d'essai initiale.
Formaliser le renouvellement par un avenant é	Formaliser le renouvellement par un avenant écrit, signé par les deux parties, précisant la durée de la prolongation.
S'assurer que la durée totale de la période d	S'assurer que la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne dépasse pas les plafonds légaux.
Conserver une copie de l'avenant dans le doss	Conserver une copie de l'avenant dans le dossier du salarié pour garantir la traçabilité et la conformité. En l'absence de stipulation écrite initiale ou d'avenant signé, toute prolongation de la période d'essai est réputée nulle. Le salarié est alors considéré comme définitivement engagé à l'issue de la période d'essai initiale.

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement dans le contrat de travail la possibilité de renouvellement de la période d'essai, en précisant les conditions et la durée maximale possible. **Rédiger** l'avenant de renouvellement avec soin, le signer avant l'expiration de la période d'essai initiale, et le remettre au salarié.

Toute ambiguïté ou retard dans la formalisation expose l'employeur à un risque de requalification de la relation de travail en contrat ferme, sans période d'essai supplémentaire. **Éviter** de fractionner la période d'essai ou d'y adjoindre des périodes de suspension (maladie, congé, etc.) sans prévoir expressément leur incidence sur la durée de l'essai.

Respecter l'égalité de traitement entre salariés lors de l'application des règles relatives à la période d'essai et à son renouvellement. En cas de doute, **solliciter** un avis juridique spécialisé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5	définition, durée maximale, conditions de renouvellement
Article L.121-6	formalisation écrite, nullité en cas d'absence de stipulation
Article L.121-7	modalités de rupture pendant la période d'essai
Loi du 23 décembre 2016 portant modification du Code du travail	Loi du 23 décembre 2016 portant modification du Code du travail
Jurisprudence nationale	Jurisprudence nationale sur la nécessité d'une stipulation écrite préalable et le respect des durées maximales

L'absence de stipulation écrite initiale ou d'avenant signé pour le renouvellement de la période d'essai prive l'employeur de la faculté de rompre le contrat selon les modalités spécifiques à l'essai. Toute rupture ultérieure devra alors respecter les règles ordinaires de licenciement, ce qui peut entraîner des conséquences juridiques et financières importantes.

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.