Le salarié peut-il bénéficier d'un préavis en cas de rupture pendant la période d'essai ?

Réponse courte

Le salarié bénéficie d'un **préavis** en cas de rupture de son contrat pendant la période d'essai au Luxembourg. La durée de ce préavis varie selon le temps de présence effectif : **2 jours** calendaires si la rupture intervient au cours du premier mois, **4 jours** calendaires entre le deuxième et le troisième mois inclus, et **1 semaine** calendaire après le troisième mois.

Ce droit au préavis est obligatoire pour les deux parties, sauf en cas de **faute grave** justifiant une rupture immédiate. Le préavis commence à courir le lendemain de la **notification écrite** de la rupture, conforme aux exigences du contrat, remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée. Pendant le préavis, le salarié continue d'exécuter son travail et perçoit l'intégralité de sa rémunération. Toute clause contractuelle visant à supprimer ou réduire ce droit est nulle et non avenue, et le non-respect du préavis ouvre droit à une **indemnité compensatoire**.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle avant tout engagement définitif. Elle doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant, avec mention expresse de sa durée. La **durée maximale** de la période d'essai est fixée à six mois pour les salariés non-cadres et à douze mois pour les **cadres supérieurs**, conformément à la législation luxembourgeoise.

Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans avoir à motiver sa décision, sous réserve du respect d'un **délai de préavis** spécifique. La période d'essai ne peut être renouvelée que dans les conditions strictement prévues par la loi.

Questions fréquentes

Le préavis en période d'essai peut-il être supprimé par contrat ?

Non, toute clause contractuelle visant à supprimer ou réduire le droit au préavis pendant la période d'essai est nulle et non avenue. Le non-respect du préavis ouvre droit à une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération qui aurait été perçue durant la période.

Le préavis est-il obligatoire en cas de faute grave ?

Non, en cas de faute grave justifiant une rupture immédiate, le préavis n'est pas obligatoire. La partie qui rompt doit toutefois pouvoir démontrer la faute grave et respecter le formalisme de notification, sous peine de devoir verser une indemnité compensatoire.

Le salarié bénéficie-t-il d'un préavis en cas de rupture pendant la période d'essai ?

Oui, le salarié bénéficie d'un préavis lors de la rupture pendant la période d'essai au Luxembourg. La durée varie selon le temps de présence : 2 jours calendaires durant le premier mois, 4 jours entre le 2e et 3e mois inclus, 1 semaine après le 3e mois.

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

Quand commence à courir le préavis pendant la période d'essai ?

Le préavis commence à courir le lendemain de la notification écrite de la rupture, remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée. Pendant le préavis, le salarié continue d'exécuter son travail et perçoit l'intégralité de sa rémunération habituelle.

Quelle indemnité en cas de non-respect du préavis ?

Le non-respect du préavis légal ouvre droit à une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de préavis. Cette indemnité est due même en l'absence de préjudice démontré par la partie lésée.

Quels sont les délais de préavis en période d'essai ?

Le préavis est de 2 jours calendaires si la rupture intervient durant le premier mois, 4 jours calendaires entre le 2e et 3e mois inclus, et 1 semaine calendaire après le 3e mois. Ce barème s'applique aux deux parties (article L.124-3 du Code du travail).

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
préavis	La rupture du contrat pendant la période d'essai peut être initiée à tout moment par l'employeur ou le salarié, sans exigence de justification. Toutefois, la loi impose le respect d'un **préavis** dont la durée varie selon le temps de présence effectif du salarié depuis le début de la période d'essai. Ce préavis est obligatoire, sauf en cas de **faute grave** justifiant une rupture immédiate.
indemnité compensatoire	Le non-respect du préavis légal ouvre droit à une **indemnité compensatoire** équivalente à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de préavis. Toute clause contractuelle visant à supprimer ou réduire ce droit au préavis est réputée nulle et non avenue.

Modalités pratiques

Le délai de préavis applicable lors de la rupture pendant la période d'essai est déterminé comme suit.

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

Modalité	Description
Si la rupture intervient au cours du premier	Si la rupture intervient au cours du premier mois de l'essai, le préavis est de 2 jours calendaires.
Si la rupture intervient entre le deuxième et	Si la rupture intervient entre le deuxième et le troisième mois inclus, le préavis est de 4 jours calendaires.
Si la rupture intervient après le troisième m	Si la rupture intervient après le troisième mois, le préavis est de 1 semaine calendaire. Le préavis commence à courir le lendemain de la notification écrite de la rupture. La notification doit être remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée. Pendant le préavis, le salarié continue d'exécuter son travail et perçoit l'intégralité de sa rémunération. Il n'existe pas de possibilité de dispense unilatérale d'exécution du préavis, sauf accord exprès des parties ou en cas de faute grave. La traçabilité de la notification et du respect du préavis doit être assurée par la partie qui rompt le contrat.

Pratiques et recommandations

Formaliser toute rupture pendant la période d'essai par écrit, en précisant la date de début et la durée du préavis conformément à la loi. **Respecter** scrupuleusement le délai de préavis applicable, sous peine de devoir verser une indemnité compensatoire.

Le salarié bénéficie des mêmes droits au préavis que l'employeur. Toute clause contractuelle visant à supprimer ou réduire ce droit serait nulle. En cas de contestation, la charge de la preuve du respect du préavis incombe à la partie qui rompt le contrat.

Conserver une copie de la notification et de la preuve de sa remise ou de son envoi. **Garantir** l'égalité de traitement et l'encadrement humain de la procédure tout au long du processus.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois	(conditions de la période d'essai)
Article L.124-3 du Code du travail luxembourgeois	(préavis en période d'essai)
Loi du 24 mai 1989	modifiée (dispositions relatives à la rupture du contrat pendant la période d'essai)
Article L.166-1 du Code du travail	(égalité de traitement)
Jurisprudence nationale	(obligation de respecter le préavis, nullité des clauses dérogatoires défavorables au salarié)

Le non-respect du préavis légal lors de la rupture pendant la période d'essai expose l'employeur ou le salarié à une indemnité compensatoire, exigible même en l'absence de préjudice démontré. Il est essentiel de garantir la traçabilité de la notification et de respecter l'égalité de traitement entre les parties.

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.