Comment un salarié peut-il mettre fin à son contrat pendant la période d'essai ?

Réponse courte

Un salarié peut rompre son contrat pendant la **période d'essai** à condition que celle-ci soit prévue **par écrit** dans le contrat de travail avant l'entrée en service. La rupture est possible **sans motif** et ne nécessite pas d'entretien préalable, mais elle doit respecter un **délai de préavis** calculé selon la durée d'essai convenue : pour un essai exprimé en semaines, le préavis correspond à autant de jours que de semaines prévues ; pour un essai en mois, il est de **4 jours par mois** (minimum 15 jours, maximum 1 mois). La notification se fait par **lettre recommandée** ou **remise en main propre contre signature**. **Protection absolue** : aucune rupture ne peut intervenir pendant les **2 premières semaines** d'essai, sauf motif grave. En cas de non-respect du préavis, le salarié doit une indemnité compensatrice équivalente au salaire de la période restante. La rupture après l'expiration de la période d'essai sera requalifiée en démission classique avec les délais et obligations correspondants.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale facultative du contrat de travail (CDI ou CDD) permettant au salarié et à l'employeur d'évaluer mutuellement la relation professionnelle avant de s'engager définitivement. Cette période doit être **expressément stipulée par écrit** dans le contrat de travail ou prévue par une convention collective applicable à l'établissement. À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sans période d'essai.

La **rupture pendant la période d'essai** (appelée aussi "résiliation de l'essai") est une procédure simplifiée qui se distingue de la démission classique par l'absence d'obligation de motivation et des délais de préavis réduits. Elle permet à chaque partie de mettre fin au contrat dans le respect de règles de forme et de délai spécifiques, sans avoir à justifier sa décision, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il rompre son contrat pendant la période d'essai au Luxembourg ?

Un salarié peut rompre son contrat pendant la période d'essai sans motif, à condition que celle-ci soit prévue par écrit dans le contrat. La rupture doit respecter un délai de préavis (autant de jours que de semaines d'essai, ou 4 jours par mois avec minimum 15 jours) et être notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre contre signature.

Quand un salarié peut-il rompre son contrat d'essai et quand est-ce interdit ?

La rupture est interdite pendant les 2 premières semaines d'essai, sauf motif grave. Après cette période de protection, le salarié peut rompre à tout moment jusqu'à l'expiration de la période d'essai. Si la rupture intervient après l'expiration de l'essai, elle sera requalifiée en démission classique avec des délais plus longs.

Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas le préavis de rupture d'essai ?

Si le salarié part avant la fin du préavis sans accord de l'employeur, il doit verser une indemnité compensatrice équivalente au salaire brut de la période de préavis non effectuée, incluant tous les éléments de rémunération (primes, avantages).

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

Quel préavis doit respecter un salarié qui rompt son contrat pendant l'essai ?

Le préavis dépend de la durée d'essai : pour un essai en semaines, le préavis correspond à autant de jours que de semaines prévues ; pour un essai en mois, c'est 4 jours par mois avec un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois. Le préavis commence le jour de l'envoi de la notification.

Conditions d’exercice

Conditions de validité de la période d'essai :

Pour qu'un salarié puisse légalement rompre son contrat pendant la période d'essai, plusieurs conditions préalables doivent être réunies :

1. **Écrit obligatoire** : La période d'essai doit être prévue par une clause écrite dans le contrat de travail signé **avant l'entrée en service** du salarié (article L.121-5(1)). À défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et la rupture suivra les règles de la démission ordinaire.
2.

Durées maximales légales selon l'article L.121-5(2) :	Condition	Détail
Durée minimale	2 semaines minimum	
Durée maximale générale	6 mois	
Condition 3	Exceptions :	
Condition 4	3 mois maximum pour les salariés dont le niveau de formation n'atteint pas le CATP (Certificat d'aptitude technique et professionnelle)	
Condition 5	12 mois maximum pour les salariés dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par règlement grand-ducal	

3. **Expression de la durée** :
    - Essai ? 1 mois : exprimé en **semaines entières**
    - Essai > 1 mois : exprimé en **mois entiers**
4. **Non-renouvellement** : La clause d'essai ne peut être renouvelée (article L.121-5(3))
5. **Prolongation automatique** : En cas de suspension du contrat (maladie, congé), la période d'essai est prolongée d'une durée égale à la suspension, dans la limite de **1 mois maximum** de prolongation

Conditions de rupture :

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

- Le salarié peut rompre à tout moment pendant la période d'essai, **sauf pendant les 2 premières semaines** (article L.121-5(4)), période pendant laquelle seule une rupture pour motif grave est autorisée
- Aucun motif n'est exigé (pouvoir discrétionnaire), sauf en cas de rupture immédiate pour motif grave
- La rupture doit intervenir **avant l'expiration** de la période d'essai (prolongation incluse), sinon le contrat devient définitif et la rupture sera requalifiée en démission ordinaire
- Le principe d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** doit être respecté (articles L.241-1 et suivants du Code du travail)

Modalités pratiques

Forme de la notification :

Le salarié doit notifier sa décision de rompre le contrat par écrit, au choix :

- **Lettre recommandée** avec accusé de réception (recommandé pour la sécurité juridique)
- **Remise en main propre** d'un exemplaire à l'employeur ou son représentant, **contre signature** sur le double de la lettre

Point de départ du préavis : Le préavis commence à courir dès le **jour de l'envoi** de la lettre recommandée (cachet de la poste faisant foi) ou le **jour de la remise en main propre**. La date de réception par l'employeur n'a pas d'importance.

Calcul des délais de préavis selon l'article L.121-5(4) :

Le préavis se compte en **jours calendrier** (tous les jours comptent, y compris week-ends et jours fériés) :

Pour un essai exprimé en semaines :

- Préavis = autant de jours que la période d'essai compte de semaines
- *Exemple : Essai de 4 semaines ? préavis de 4 jours*

Pour un essai exprimé en mois :	Étape	Détail
Étape 1	Préavis = 4 jours par mois d'essai convenu	
Minimum	15 jours	
Maximum	1 mois (30 ou 31 jours selon le mois)	
Exemple 1	Essai de 3 mois ? 3 × 4 = 12 jours, donc préavis de 15 jours (minimum légal)*	
Exemple 2	Essai de 6 mois ? 6 × 4 = 24 jours, donc préavis de 24 jours*	

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

Calcul rétroactif important : Pour déterminer la date limite d'envoi de la notification, il faut calculer **rétroactivement** à partir du dernier jour de la période d'essai (prolongation incluse) en remontant du nombre de jours de préavis requis.

Exemple : Période d'essai de 6 mois du 1er janvier au 30 juin. Le salarié est malade du 15 mai au 10 juin (27 jours). La période d'essai est prolongée de 27 jours, soit jusqu'au 27 juillet. Préavis requis : 24 jours. Le salarié doit donc envoyer sa lettre au plus tard le 3 juillet (27 juillet - 24 jours) pour que le contrat prenne fin au plus tard le 27 juillet.

Contenu de la lettre :

La lettre de rupture doit obligatoirement mentionner :

- La volonté claire de rompre le contrat pendant la période d'essai
- Le délai de préavis applicable
- La **date de début** du préavis (jour de notification)
- La **date de fin** du préavis et donc du contrat de travail

Indemnité compensatoire de préavis :

En cas de **non-respect du préavis** par le salarié (départ anticipé), celui-ci doit verser à l'employeur une **indemnité compensatrice** équivalente au salaire brut correspondant à la période de préavis non effectuée, y compris tous les éléments de rémunération (primes, avantages).

Aucune indemnité de départ : La rupture pendant la période d'essai ne donne pas droit à une indemnité de fin de contrat, sauf disposition plus favorable prévue par une convention collective.

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la rupture :

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

1. **Vérifier la durée exacte de la période d'essai** : Consulter le contrat de travail pour connaître la durée initialement prévue et vérifier s'il y a eu des suspensions (maladie, congé) ayant entraîné une prolongation automatique (maximum 1 mois de prolongation cumulée)

2. **Calculer correctement le préavis** : Utiliser la méthode de calcul rétroactif pour déterminer la date limite d'envoi de la notification, en tenant compte de la durée d'essai après prolongation éventuelle

3. **Privilégier la lettre recommandée avec accusé de réception** : Cette méthode offre une preuve juridique incontestable de la date de notification (cachet de la poste)

4. **Conserver toutes les preuves** :
    - Copie de la lettre de notification
    - Accusé de réception postal ou décharge signée
    - Contrat de travail avec clause d'essai
    - Certificats médicaux en cas de suspension pour maladie

5. **Respecter la période de protection minimale** : Ne pas envoyer de notification pendant les 2 premières semaines d'essai, sauf motif grave avéré et prouvable

6. **Anticiper les conséquences** :
    - Prévoir le remboursement de frais éventuels (formation, déménagement) selon les clauses contractuelles
    - Vérifier l'absence de clause de non-concurrence ou de dédit-formation dans le contrat
    - S'assurer de restituer le matériel de l'entreprise (badges, ordinateur, véhicule)

7. **Consulter en cas de doute** : Contacter un conseiller en droit du travail, la Chambre des salariés (CSL) ou l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour validation de la procédure

Pièges à éviter :

- Notifier la rupture après l'expiration de la période d'essai ? requalification en démission classique avec délais prolongés (2 à 6 mois selon l'ancienneté)
- Oublier de prendre en compte la prolongation automatique en cas de suspension
- Calculer le préavis à partir de la réception au lieu de l'envoi
- Ne pas conserver de preuve de notification ? risque de litige sur la date de rupture
- Partir avant la fin du préavis sans accord de l'employeur ? obligation de payer l'indemnité compensatoire

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5	Dispositions complètes sur la période d'essai dans les contrats à durée indéterminée
Paragraphe (1)	Nécessité d'un écrit, défaut d'écrit = CDI définitif
Paragraphe (2)	Durées minimales et maximales selon le profil du salarié
Paragraphe (3)	Interdiction de renouvellement
Paragraphe (4)	Modalités de rupture et préavis - interdiction de rupture pendant les 2 premières semaines (sauf motif grave), renvoi aux articles L.124-3 et L.124-4, calcul des préavis
Paragraphe (5)	Confirmation automatique du CDI si pas de rupture avant l'expiration
Article L.124-3	Forme de la notification de résiliation (applicable par renvoi de L.121-5(4))
Article L.124-4	Démission du salarié (applicable par renvoi de L.121-5(4))
Articles L.337-1 à L.337-6	Protection de la salariée enceinte (applicables pendant la période d'essai selon L.121-5(4))
Article L.121-6	Obligation d'avertissement en cas d'incapacité de travail (applicable pendant l'essai)
Articles L.241-1 et suivants	Interdiction des discriminations, égalité de traitement
Article L.122-11	Période d'essai dans les CDD (durée maximale = 1/4 de la durée du CDD ou de sa durée minimale)
Paragraphe (3)	Renvoi aux modalités de rupture de l'article L.121-5
Article L.123-8	Durée calendaire de l'essai à temps partiel ? durée pour les temps complets
Règlement grand-ducal fixant le niveau de salaire pour l'essai de 12 mois	article L.121-5(2)
ITM, question D3b4	Le préavis court du jour de l'envoi de la lettre recommandée, le cachet de la poste faisant foi, et non de sa réception

Points d'attention critiques :

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

Aucune rupture possible pendant les 2 premières semaines d'essai, sauf motif grave conformément à l'article L.124-10 (le motif grave doit être suffisamment sérieux pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail).

Calcul du préavis : Toujours calculer rétroactivement à partir du dernier jour de la période d'essai prolongée. Une erreur de calcul peut entraîner soit une rupture tardive (requalification en démission classique), soit un départ anticipé (indemnité compensatoire due).

Traçabilité impérative : Conserver la preuve de la date de notification (accusé de réception postal ou décharge signée). En cas de litige, c'est au salarié de prouver qu'il a respecté les délais.

Prolongation automatique en cas de suspension : Toute suspension du contrat (maladie, accident, congé exceptionnel) prolonge automatiquement l'essai d'une durée égale, dans la limite de 1 mois maximum de prolongation cumulée. Cette prolongation repousse mécaniquement la date limite de rupture.

Risque de contestation pour rupture abusive : Bien que le salarié dispose d'un pouvoir discrétionnaire de rupture, une résiliation dans des conditions particulières (légèreté blâmable, intention de nuire) peut exposer à des dommages et intérêts si l'employeur prouve un préjudice important.

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.