Comment mettre fin à une période d'essai en tant qu'employeur ?

Réponse courte

L'employeur peut **rompre la période d'essai** à tout moment si elle a été formalisée par écrit avant l'entrée en service et respecte les durées maximales légales (**6 mois** pour les salariés ordinaires, **12 mois** pour les cadres supérieurs dont le salaire mensuel brut atteint au minimum 5 318,41 € au 1er mai 2025).

Attention : la rupture est **impossible pendant les 2 premières semaines**, sauf en cas de **faute grave**. Passé ce délai, l'employeur doit respecter un **préavis calculé en jours calendaires** (incluant week-ends et jours fériés) : autant de jours que l'essai compte de semaines (si exprimé en semaines), ou 4 jours par mois d'essai (si exprimé en mois), avec un minimum de 15 jours et un maximum d'1 mois.

La notification doit être **écrite** (lettre recommandée ou remise contre décharge). Si le préavis n'est pas respecté, une **indemnité compensatoire** équivalente au salaire de la période non effectuée est due. La rupture ne peut jamais être **discriminatoire** ou **abusive**.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail (CDI ou CDD) qui permet à l'employeur et au salarié d'évaluer leur collaboration mutuelle avant la conclusion définitive du contrat. Elle doit obligatoirement être stipulée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. La **rupture anticipée** par l'employeur désigne la résiliation du contrat avant le terme prévu de cette période, sous conditions strictes de forme et de délai fixées par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment calculer le préavis lors de la rupture d'une période d'essai ?

Le préavis se calcule en jours calendaires (incluant week-ends et jours fériés). Si l'essai est exprimé en semaines : autant de jours que de semaines d'essai. Si exprimé en mois : 4 jours par mois d'essai, avec un minimum de 15 jours et un maximum d'1 mois. Le préavis commence le jour de la notification.

Comment notifier la rupture d'une période d'essai ?

La notification doit être écrite, soit par lettre recommandée avec accusé de réception (le cachet de la poste fait foi), soit par remise en main propre contre décharge avec signature du salarié. Aucune obligation de motiver la décision, sauf en cas de faute grave où les motifs doivent être précisés en détail.

Quand l'employeur peut-il rompre une période d'essai au Luxembourg ?

L'employeur peut rompre la période d'essai à tout moment, sauf pendant les 2 premières semaines (sauf faute grave). La période d'essai doit avoir été formalisée par écrit avant l'entrée en service et respecter les durées maximales légales : 6 mois pour les salariés ordinaires, 12 mois pour les cadres supérieurs avec un salaire mensuel brut d'au moins 5.188,69 €.

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

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas le préavis de rupture ?

Si l'employeur ne respecte pas le préavis, il doit verser une indemnité compensatoire équivalente au salaire correspondant à la période de préavis non effectuée. De plus, si le préavis se termine après la fin de la période d'essai, le contrat est automatiquement requalifié en CDI définitif.

Conditions d’exercice

La rupture de la période d'essai par l'employeur est soumise à plusieurs conditions impératives :

Formalisme obligatoire :

- La période d'essai doit avoir été prévue **par écrit** avant l'entrée en service (article L.121-5)
- À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu de manière définitive sans période d'essai

Durées maximales légales :	Condition	Détail
Condition 1	6 mois pour les salariés ordinaires	
Condition 2	3 mois pour les salariés dont le niveau de formation est inférieur au CATP	
Condition 3	12 mois pour les cadres supérieurs (salaire mensuel brut ? 5 318,41 € au 1er mai 2025)	

Période protégée :

- **Impossible de rompre pendant les 2 premières semaines**, sauf en cas de faute grave (article L.121-5, paragraphe 4)
- Protection absolue en cas d'**incapacité de travail** du salarié (sauf calcul spécifique pour éviter la transformation en CDI)
- Protection totale en cas de **grossesse** (du certificat médical jusqu'à 12 semaines après l'accouchement)

Limites légales :

- Interdiction de toute rupture **discriminatoire** (article L.241-1)
- Interdiction des ruptures **abusives** ou **vexatoires**
- Le préavis doit impérativement se terminer **avant la fin de la période d'essai**, sinon le contrat devient un CDI définitif

Modalités pratiques

1. Notification de la rupture :

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

- Par **lettre recommandée avec accusé de réception** (le cachet de la poste fait foi)
- Ou par **remise en main propre contre décharge** (signature sur le double de la lettre)
- Aucune obligation de motiver la décision (sauf faute grave)

2. Calcul du préavis (en jours calendaires, pas ouvrables) :

Si la période d'essai est exprimée en semaines :

- Préavis = autant de jours que l'essai compte de semaines
- Exemple : 4 semaines d'essai = 4 jours calendaires de préavis

Si la période d'essai est exprimée en mois :	Étape	Détail
Étape 1	Préavis = 4 jours calendaires par mois d'essai convenu	
Minimum	15 jours calendaires	
Maximum	1 mois (30 ou 31 jours selon le mois)	
Exemple	6 mois d'essai = 24 jours calendaires de préavis	

3. Point de départ du préavis :

- Le préavis commence **le jour de la notification** (jour d'envoi de la lettre recommandée, cachet de la poste faisant foi)
- **Important** : il ne commence pas le lendemain, mais bien le jour même de l'envoi

4. Calcul à rebours obligatoire :

- Pour éviter que le préavis ne dépasse la fin de la période d'essai (ce qui transformerait le contrat en CDI), il faut calculer **à rebours** :
- Date limite de notification = Date de fin d'essai - Nombre de jours de préavis
- Exemple : période d'essai de 6 mois se terminant le 14 juillet, préavis de 24 jours ? notification au plus tard le 21 juin

5. Indemnité compensatoire :

- Si l'employeur ne respecte pas le préavis, il doit verser une **indemnité compensatoire** égale au salaire correspondant à la période de préavis non effectuée
- Cette indemnité ne se confond pas avec l'indemnité de départ

6. Rupture pour faute grave :

- Rupture **immédiate** sans préavis possible (même pendant les 2 premières semaines)
- La lettre doit **préciser en détail** le motif grave justifiant la résiliation (article L.124-10)
- Procédure d'entretien préalable obligatoire si l'entreprise emploie **au moins 150 salariés** (article L.124-2)

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

7. Documents à remettre au salarié :

- Certificat de travail
- Décompte de congés
- Attestation pour le chômage (si demandée)

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la rupture de la période d'essai :

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

1. **Avant la rupture** :
    - Vérifier que la clause d'essai est bien présente dans le contrat écrit signé avant l'entrée en service
    - Calculer précisément la date de fin de la période d'essai (en tenant compte des éventuelles prolongations pour maladie)
    - Effectuer un **calcul à rebours** pour déterminer la date limite de notification
    - S'assurer que le salarié n'est pas en période protégée (grossesse, maladie dans certains cas)

2. **Lors de la notification** :
    - Rédiger une lettre claire mentionnant :
    - La volonté de mettre fin au contrat pendant la période d'essai
    - La date de notification
    - La date de fin du contrat (après préavis)
    - Éviter de mentionner des motifs qui pourraient être considérés comme discriminatoires
    - Conserver la preuve de l'envoi (récépissé postal) ou de la remise (signature du salarié)

3. **Vérifications anti-discrimination** :
    - S'assurer que la rupture n'est pas fondée sur :
    - La grossesse ou la maternité
    - L'appartenance syndicale
    - L'origine, le sexe, l'orientation sexuelle
    - Les convictions religieuses ou politiques
    - Un handicap
    - Documenter les raisons professionnelles objectives si nécessaire

4. **Traçabilité et documentation** :
    - Conserver tous les éléments de preuve :
    - Contrat avec clause d'essai
    - Récépissé d'envoi de la lettre recommandée
    - Calculs de dates effectués
    - Éventuels documents d'évaluation pendant l'essai
    - Tenir un registre des ruptures de période d'essai pour identifier d'éventuels schémas discriminatoires

5. **Cas particuliers à surveiller** :
    - **Salarié en incapacité de travail** : la période d'essai est prolongée (maximum 1 mois), mais il peut exister un "dernier jour utile" pour notifier la rupture afin d'éviter la transformation en CDI

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

Salariée enceinte : protection absolue dès remise du certificat médical jusqu'à 12 semaines après l'accouchement

- **Succession de contrats** : pas de nouvelle période d'essai possible pour un même poste dans la même entreprise

6. **Formation des managers** :
    - Former les responsables hiérarchiques sur les règles strictes de la période d'essai
    - Mettre en place un processus de validation RH avant toute rupture
    - Sensibiliser aux risques de requalification en CDI définitif
7. **Consultation juridique** :
    - Pour les cas complexes (maladie prolongée, grossesse, suspicion de contestation)
    - En cas de doute sur le calcul des dates
    - Si le salarié occupe une fonction protégée (délégué du personnel, etc.)

Attention : toute clause du contrat visant à réduire le préavis au détriment du salarié est **nulle et de nul effet**. En revanche, une clause prévoyant un préavis plus long pour l'employeur (mais pas pour le salarié) est valable et protège le salarié.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5	Conditions de validité et durées de la période d'essai, modalités de rupture, calcul des préavis
Article L.121-4	Obligation d'écrit du contrat de travail et de la clause d'essai
Article L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail du salarié, prolongation de la période d'essai
Article L.124-3 et L.124-4	Formes de notification de la rupture (lettre recommandée ou remise contre décharge)
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect du préavis
Article L.124-10	Résiliation pour motif grave avec effet immédiat
Article L.241-1 et suivants	Interdiction des discriminations et principe d'égalité de traitement
Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail	Disposition applicable
Loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement et la protection de la dignité	Disposition applicable
Règlement grand-ducal fixant le seuil de salaire pour la période d'essai de 12 mois	Disposition applicable
Article L.121-5, paragraphe (5)	Le contrat devient définitif à durée indéterminée si le préavis n'est pas notifié avant le terme de l'essai
Guichet.lu	Résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai
ITM (Inspection du travail et des mines)	Questions/réponses sur la période d'essai
Code du travail consolidé en vigueur	Disposition applicable

Points de vigilance essentiels pour les employeurs :

L'employeur doit être en mesure de **prouver la date de notification** (cachet de la poste ou signature du salarié sur le double de la lettre) et le **respect du préavis en jours calendaires**.

Une rupture **discriminatoire** (fondée sur la grossesse, l'origine, l'appartenance syndicale, etc.) ou **abusive** (effectuée de manière vexatoire ou dans un but de nuire) expose l'employeur à :

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

- Des **sanctions civiles** : dommages et intérêts, requalification du licenciement en licenciement abusif
- Des **sanctions pénales** : amendes prévues par le Code du travail

Erreur fréquente à éviter : confondre jours **calendaires** et jours **ouvrables**. Le préavis se calcule toujours en jours calendaires (incluant week-ends et jours fériés), contrairement à certains autres délais en droit du travail luxembourgeois.

Risque majeur : si le préavis se termine après la date de fin de la période d'essai, le contrat est automatiquement **requalifié en CDI définitif**, et l'employeur devra alors respecter la procédure ordinaire de licenciement (avec délai de préavis de 2 à 6 mois selon l'ancienneté et possibilité pour le salarié de demander les motifs du licenciement).

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.