

Rupture de la période d'essai sans justification ni préavis : quelles règles ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **période d'essai** peut être rompue par l'**employeur** ou le **salarié** sans obligation de motiver la décision, mais cette liberté comporte des limites importantes.

Pendant les 2 premières semaines, aucune rupture unilatérale n'est autorisée sauf **faute grave**. Au-delà, un **délai de préavis obligatoire** doit être respecté : 1 jour par semaine d'essai convenue (pour essai en semaines), ou 4 jours par mois avec un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois (pour essai en mois). La rupture ne doit pas être **discriminatoire** ni intervenir de manière **abusive**.

La **notification écrite** (lettre recommandée ou remise en main propre) est fortement recommandée pour garantir la sécurité juridique. En cas de contestation, le salarié doit prouver le caractère illicite de la rupture.

Définition

La **période d'essai** est une phase probatoire qui débute au commencement d'un **contrat de travail** (CDI ou CDD), permettant à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles du salarié et au salarié d'apprécier ses fonctions. Cette période doit obligatoirement être stipulée **par écrit** dans le contrat ou la lettre d'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service, sous peine de nullité. Les durées maximales sont fixées par l'article L.121-5 du Code du travail : **2 semaines minimum**, **6 mois maximum** (durée standard), avec des plafonds spécifiques de **3 mois** pour les salariés peu qualifiés et **12 mois** pour les cadres supérieurs à hauts revenus. La période d'essai ne peut jamais être renouvelée.

Questions fréquentes

Comment notifier correctement une rupture de période d'essai ?

La notification doit être formalisée par écrit, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature sur deux exemplaires. Il faut conserver une preuve de la date d'envoi ou de remise pour le calcul du préavis.

Peut-on rompre une période d'essai sans justification au Luxembourg ?

Oui, mais avec des limites importantes. Pendant les 2 premières semaines, aucune rupture n'est autorisée sauf faute grave. Au-delà, la rupture est possible sans motiver la décision, mais un délai de préavis obligatoire doit être respecté et la rupture ne doit pas être discriminatoire ou abusive.

Quel est le délai de préavis obligatoire pour rompre une période d'essai ?

Le préavis dépend de la durée d'essai convenue : 1 jour par semaine d'essai si exprimée en semaines, ou 4 jours par mois d'essai avec un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois si exprimée en mois. Le préavis commence le lendemain de la notification.

Quelles sont les interdictions lors de la rupture d'une période d'essai ?

La rupture ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire (sexe, grossesse, handicap, convictions religieuses, activités syndicales, etc.) ni intervenir de manière abusive. Elle est également interdite pendant les 2 premières semaines sauf en cas de faute grave.

Conditions d'exercice

Interdiction de rupture pendant les 2 premières semaines : Durant cette période initiale obligatoire, aucune partie ne peut rompre unilatéralement le contrat, sauf en cas de **motif grave** conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Après les 2 premières semaines : La rupture devient possible sans obligation de motiver la décision, sous réserve de respecter :

- **Délai de préavis obligatoire** calculé selon la durée initialement prévue au contrat :
 - Si la période d'essai est exprimée en **semaines** : autant de jours que de semaines convenues
 - Si la période d'essai est exprimée en **mois** : 4 jours par mois convenu, avec un **minimum de 15 jours** et un **maximum de 1 mois**
- **Notification formelle** : Par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature sur deux exemplaires
- **Point de départ du préavis** : Le lendemain du jour de l'envoi de la notification (cachet de la poste faisant foi)
- **Respect des interdictions légales** : La rupture ne doit pas être fondée sur un **motif discriminatoire** prohibé par les articles L.251-1 et suivants (sexe, orientation sexuelle, convictions religieuses, handicap, âge, appartenance syndicale, état de santé, grossesse)

Cas particulier de l'incapacité de travail : La jurisprudence luxembourgeoise admet exceptionnellement la rupture pendant une période de maladie, mais uniquement si la notification intervient de manière à ce que le préavis se termine au plus tard le dernier jour de la période d'essai initialement convenue.

Modalités pratiques

Pour notifier la rupture :

- Rédiger une lettre mentionnant la volonté de mettre fin au contrat pendant la période d'essai
- Envoyer par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou remettre en main propre contre signature de deux exemplaires
- Conserver une preuve de la date d'envoi (cachet postal) ou de remise

Calcul du préavis :

- Le préavis commence le **lendemain** du jour d'envoi ou de remise de la notification
- Le délai se compte en **jours calendaires** (et non en jours ouvrables)
- Le préavis doit impérativement se terminer **au plus tard le dernier jour** de la période d'essai convenue
- Si le préavis dépasse cette date, le contrat est automatiquement requalifié en **CDI définitif** dès l'entrée en service

Exemple pratique : Pour une période d'essai de 3 mois débutant le 1er janvier, la notification de rupture envoyée le 15 février entraîne un préavis de 12 jours (4 jours x 3 mois). Le préavis débute le 16 février et se termine le 27 février. La rupture prend effet le 27 février, bien avant la fin de la période d'essai prévue au 31 mars.

En cas de rupture avec effet immédiat (faute grave) : L'employeur ou le salarié doit impérativement mentionner **avec précision** dans la lettre de rupture le ou les motifs graves justifiant la résiliation immédiate, conformément à l'article [L.124-10](#).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Toujours formaliser par écrit** la rupture de période d'essai, même si la loi n'impose pas strictement cette forme (sauf disposition contractuelle contraire)
- **Vérifier l'absence de motifs discriminatoires** : sexe, grossesse, état de santé, activités syndicales, orientation sexuelle, convictions religieuses, handicap, âge
- **Calculer précisément le préavis** en fonction de la durée d'essai convenue au contrat
- **Respecter scrupuleusement les 2 premières semaines incompressibles** (aucune rupture sauf faute grave)
- **Documenter les éventuelles insuffisances professionnelles** constatées pendant l'essai pour se prémunir contre une contestation ultérieure
- **Ne pas attendre la fin de l'essai** pour licencier ensuite sur motif d'insuffisance professionnelle : la jurisprudence sanctionne les licenciements intervenus peu après la fin d'essai pour des motifs préexistants

Pour les salariés :

- **Demander systématiquement un certificat de travail** à la fin du contrat
- **Conserver toutes les preuves** de notification et de délais
- **En cas de contestation** d'une rupture jugée abusive ou discriminatoire, rassembler les éléments de preuve (témoignages, documents, communications)
- **Respecter le même préavis** en cas de démission pendant la période d'essai (délai équivalent à la moitié du préavis applicable à l'employeur selon l'article [L.124-4](#))

Sécurité juridique :

- Privilégier l'**entretien de fin d'essai** documenté pour acter les insuffisances constatées
- Consulter un **juriste ou l'ITM** en cas de doute sur la régularité d'une rupture
- Conserver la **traçabilité complète** de la procédure (courriers, dates, accusés de réception)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-5** : Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée, durées maximales, modalités de rupture et délais de préavis
- **Article L.122-11** : Période d'essai pour les contrats à durée déterminée
- **Article L.124-3 et L.124-4** : Formes de notification et calcul des délais de préavis
- **Article L.124-10** : Résiliation pour motif grave avec effet immédiat
- **Articles L.251-1 et suivants** : Interdiction des discriminations en matière d'emploi et de travail
- **Articles L.337-1 à L.337-6** : Protection de la maternité et interdiction de rupture pendant certaines périodes protégées

Jurisprudence luxembourgeoise :

- La rupture pendant la période d'essai est un **droit discrétionnaire** (pas d'obligation de motiver) mais **non arbitraire** (interdiction des motifs discriminatoires et des ruptures abusives)
- La charge de la preuve du caractère illicite ou abusif de la rupture incombe au **salarié**
- Les ruptures effectuées dans des circonstances révélant une **intention de nuire** ou une **légèreté blâmable** peuvent donner lieu à réparation (dommages-intérêts)
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle **très peu de temps après la fin de l'essai** est sanctionné si l'employeur aurait dû rompre pendant la période d'essai

Sources officielles :

- Code du travail consolidé en vigueur
- Guichet.lu - Portail officiel du Grand-Duché de Luxembourg
- [ITM](#) (Inspection du travail et des mines) - Questions/Réponses juridiques

Bien que l'employeur et le salarié ne soient pas tenus de motiver la rupture de la période d'essai, cette liberté n'est pas absolue. Les **interdictions légales** (discrimination, abus de droit) restent pleinement applicables. Une rupture fondée sur un motif prohibé ou intervenue dans des conditions vexatoires peut être contestée devant le **tribunal du travail** et donner lieu à des **dommages-intérêts** en réparation du préjudice subi. L'absence de motivation ne dispense donc pas de la bonne foi contractuelle et du respect des droits fondamentaux 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.