Quels sont les délais de préavis en cas de résiliation pendant la période d'essai au Luxembourg ?

Réponse courte

La **résiliation du contrat de travail** pendant la **période d'essai** nécessite le respect d'un **délai de préavis** calculé en **jours calendaires** (et non ouvrables). Pour les **deux premières semaines**, aucune résiliation unilatérale n'est possible, sauf **faute grave**.

Au-delà, le préavis varie selon la durée d'essai prévue au contrat : **autant de jours que de semaines** pour les périodes exprimées en semaines (3 semaines = 3 jours), ou **4 jours par mois** pour les périodes exprimées en mois (minimum 15 jours, maximum 1 mois).

Le préavis débute **le jour même** de la notification écrite (envoi recommandé ou remise en main propre). Si le préavis n'est pas respecté ou si sa fin dépasse le terme de l'essai, le contrat devient définitif et les règles du **licenciement classique** s'appliquent.

Une **indemnité compensatoire de préavis** est due en cas de non-respect des délais, sauf **faute grave** justifiant une résiliation immédiate.

Définition

La **période d'essai** est une phase probatoire au début du **contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** ou **déterminée (CDD)**, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer mutuellement l'adéquation du poste et des compétences. Durant cette période, les modalités de **rupture du contrat** sont facilitées par des **délais de préavis réduits**, contrairement aux règles applicables après confirmation du contrat. La période d'essai doit obligatoirement être **stipulée par écrit** avant l'entrée en service pour être valable. À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu de manière définitive dès le premier jour.

Questions fréquentes

Comment notifier correctement une résiliation pendant la période d'essai ?

La résiliation doit être notifiée par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en main propre contre signature. Le préavis commence le jour même de la notification et se compte en jours calendaires. Aucune motivation n'est exigée, sauf en cas de faute grave.

Peut-on licencier un salarié immédiatement pendant les deux premières semaines de sa période d'essai ?

Non, la résiliation unilatérale du contrat est interdite pendant les 2 premières semaines de la période d'essai, sauf en cas de faute grave. Cette protection minimale obligatoire s'applique tant à l'employeur qu'au salarié et vise à éviter les ruptures abusives dès l'entrée en service.

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

Que se passe-t-il si le préavis dépasse la fin de la période d'essai prévue au contrat ?

Si le préavis se termine après le terme de la période d'essai, le contrat est automatiquement requalifié en CDI définitif dès le premier jour d'exécution. L'employeur devra alors appliquer les règles du licenciement ordinaire avec des délais plus longs et une éventuelle indemnité de licenciement abusif.

Quel est le délai de préavis pour licencier un salarié pendant sa période d'essai au Luxembourg ?

Le délai de préavis pendant la période d'essai varie selon sa durée : pour les périodes exprimées en semaines, le préavis équivaut au nombre de jours correspondant aux semaines (3 semaines = 3 jours). Pour les périodes en mois, c'est 4 jours par mois avec un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois. Aucune résiliation n'est possible pendant les 2 premières semaines, sauf faute grave.

Conditions d’exercice

Validité de la période d'essai :

- La clause d'essai doit être **expressément prévue par écrit** au plus tard à l'entrée en service (article L.121-4).
- À défaut d'écrit, le contrat est considéré comme **définitif** dès le début de l'exécution.

Durées maximales légales :	Condition	Détail
Condition 1	3 mois pour les salariés sans qualification (niveau inférieur au CATP).	
Condition 2	6 mois pour les salariés qualifiés (durée standard).	
Condition 3	12 mois pour les cadres supérieurs dont le salaire brut mensuel atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal.	

Protection minimale obligatoire :

- **Interdiction de résiliation unilatérale** pendant les **2 premières semaines** de l'essai, sauf **faute grave**.
- **Protection contre le licenciement** en cas d'**incapacité de travail** (maladie/accident) si le salarié respecte ses obligations d'information (jour même) et de transmission du certificat médical (3ème jour maximum).
- **Protection absolue** pendant la **grossesse** : interdiction de licencier entre la remise du certificat médical de grossesse et la fin de la période de protection maternité.

Prolongation automatique : En cas de **suspension du contrat** pendant l'essai (maladie, accident), la période d'essai est prolongée d'une durée égale à l'absence, **dans la limite d'un mois maximum**.

Modalités pratiques

Calcul des délais de préavis selon la durée d'essai :

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

Durée d'essai prévue au contrat	Délai de préavis (jours calendaires)
2 semaines	Résiliation impossible (sauf faute grave)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
2 mois	15 jours (4 × 2, minimum légal 15 jours)
3 mois	15 jours (4 × 3 = 12, arrondi au minimum de 15)
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois (maximum légal)

Règle de calcul :

- **Période exprimée en semaines** : préavis = autant de jours que de semaines.
- **Période exprimée en mois** : préavis = 4 jours × nombre de mois, **minimum 15 jours**, **maximum 1 mois** (30 jours).

Formalités obligatoires de notification :

- La résiliation doit être **notifiée par écrit** :
  - Par **lettre recommandée** (de préférence avec accusé de réception), ou
  - Par **remise en main propre** contre signature du destinataire.
- Aucune **motivation** n'est exigée de l'employeur ou du salarié, sauf en cas de **faute grave**.
- Aucun **entretien préalable** n'est requis, même dans les entreprises de plus de 150 salariés.

Début et fin du préavis :

- Le préavis commence à courir **le jour même de la notification** (date d'envoi du recommandé ou de remise en main propre).
- Le délai se compte en **jours calendaires** (incluant samedis, dimanches et jours fériés).
- La **fin du préavis** doit impérativement se situer **avant ou au plus tard le dernier jour** de la période d'essai initialement prévue au contrat.

Conséquence critique : Si le préavis se termine **après le terme de l'essai**, le contrat est automatiquement **requalifié en contrat définitif** à partir du premier jour d'exécution. Dans ce cas, l'employeur devra appliquer les règles du **licenciement ordinaire** (délais de préavis plus longs, obligation de motivation si demandée, indemnité de départ le cas échéant).

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

Exemple pratique : Un salarié entre en service le 1er février avec une période d'essai de 6 mois (se terminant le 31 juillet).

- Préavis applicable : 24 jours calendaires.
- Pour licencier pendant l'essai, l'employeur doit notifier la rupture **au plus tard le 7 juillet** pour que le préavis de 24 jours se termine le 31 juillet inclus.
- Si l'employeur notifie la rupture le 10 juillet, le préavis se terminerait le 2 août : le contrat devient alors un CDI définitif et le licenciement est **abusif**.

Rupture pour faute grave : En cas de **faute grave** imputable au salarié ou à l'employeur, la résiliation peut intervenir **avec effet immédiat**, même pendant les 2 premières semaines. Les conditions suivantes s'appliquent :

- Notification **écrite et motivée** précisant en détail les faits constitutifs de la faute grave.
- **Entretien préalable** obligatoire uniquement dans les entreprises de **plus de 150 salariés**.
- La charge de la preuve de la faute grave incombe à la partie qui invoque la résiliation immédiate.

Indemnité compensatoire de préavis : Si l'employeur (ou le salarié) ne respecte pas le délai de préavis, la partie lésée a droit à une **indemnité compensatoire** égale au salaire correspondant à la durée du préavis non exécuté ou restant à courir (article L.124-6 applicable par renvoi).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Notification anticipée** : Calculer rétroactivement la date limite de notification pour éviter tout dépassement du terme de l'essai.
- **Traçabilité complète** : Conserver systématiquement l'accusé de réception du recommandé ou le double signé de la remise en main propre.
- **Vigilance sur les prolongations** : En cas d'absence maladie, recalculer la date de fin d'essai prolongée (maximum +1 mois) avant de notifier la rupture.
- **Vérification des protections** : S'assurer qu'aucune protection spécifique ne s'applique (grossesse, incapacité de travail en cours avec respect des obligations d'information).

Pour les salariés :

- **Respect des délais** : Le salarié démissionnaire doit également respecter les mêmes délais de préavis.
- **Information en cas de maladie** : Avertir l'employeur **le jour même** de l'incapacité et transmettre le certificat médical **au plus tard le 3ème jour** pour bénéficier de la protection contre le licenciement.
- **Demande de motivation** : Bien que non obligatoire pendant l'essai, le salarié peut toujours demander les motifs de son licenciement. L'employeur n'est pas tenu d'y répondre, mais une demande peut être utile pour identifier d'éventuelles pratiques discriminatoires.

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

Clauses contractuelles nulles : Toute clause visant à **supprimer ou réduire le préavis** au détriment du salarié est **nulle de plein droit**. En revanche, une clause plus favorable au salarié (préavis plus long, indemnité de rupture) reste valable.

Documentation recommandée :

- Conserver une copie du contrat avec la clause d'essai signée.
- Archiver tous les échanges relatifs à la notification de rupture.
- En cas de prolongation pour maladie, documenter les dates d'absence et la nouvelle échéance de l'essai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	Clause d'essai et exigence d'écrit préalable
Article L.121-5	Modalités de résiliation pendant l'essai, calcul des préavis, interdiction de rupture pendant les 2 premières semaines
Article L.121-6	Protection du salarié en cas d'incapacité de travail (maladie/accident), prolongation de l'essai
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect des délais
Article L.124-10	Résiliation pour faute grave avec effet immédiat
Articles L.337-1 à L.337-6	Protection de la femme enceinte, suspension de l'essai pendant la grossesse
Article L.241-1 et suivants	Interdiction des discriminations
Guichet.lu	Procédures détaillées de résiliation pendant l'essai
Inspection du Travail et des Mines (ITM)	Questions-réponses sur la période d'essai (sections D3b, D3d)
ITM, question D3b4	Le préavis court du jour même de l'envoi de la notification, le cachet de la poste faisant foi
Règlement grand-ducal fixant le seuil salarial pour les cadres supérieurs éligibles à 12 mois d'essai.	Disposition applicable

Point critique : La **requalification du contrat en CDI définitif** intervient automatiquement si le préavis dépasse le terme de l'essai. Cette erreur de calcul peut avoir des conséquences financières importantes pour l'employeur (indemnité de licenciement abusif, réintégration possible).

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

Distinction avec le droit français : Contrairement à la France où la période d'essai peut souvent être rompue sans préavis, le droit luxembourgeois impose des délais de préavis stricts dès la fin des 2 premières semaines. Ne jamais appliquer les règles françaises à un contrat luxembourgeois.

Cas particuliers :

- **CDD avec clause d'essai** : Les mêmes règles s'appliquent (article L.122-11).
- **Travail intérimaire** : Les contrats de mission ont des règles spécifiques (articles L.131-6 et L.131-7) avec des périodes d'essai plus courtes et des modalités distinctes.

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.