

Quelle est la durée maximale de la période d'essai pour un salarié au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

La **période d'essai** maximale au Luxembourg est de **6 mois** pour la majorité des salariés en **CDI**. Cette durée peut être portée à **12 mois** si le salaire mensuel brut de début atteint ou dépasse **5 188,69 €** (indice 968,04), seuil fixé par règlement grand-ducal.

Pour les salariés dont la qualification professionnelle n'atteint pas le niveau du **CATP** (Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle), la période d'essai ne peut excéder **3 mois**. Pour les **CDD**, elle est limitée à **25 % de la durée du contrat**, sans pouvoir dépasser **6 mois**. La durée minimale est de **2 semaines** pour tout type de contrat.

Toute période d'essai doit être prévue par écrit dans le **contrat de travail**. En cas de suspension du contrat (maladie, congé), la période d'essai est prolongée d'autant, sans que cette prolongation n'excède **un mois**. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus courtes, jamais plus longues.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail durant laquelle l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la relation contractuelle de manière simplifiée, sans justifier d'un motif spécifique. Elle permet d'évaluer l'adéquation du poste et des compétences dans un cadre légalement encadré.

La période d'essai doit être expressément prévue par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. À défaut d'écrit, aucune **période d'essai** ne peut être imposée et le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée sans possibilité de preuve contraire.

Questions fréquentes

Comment la période d'essai est-elle encadrée pour les contrats à durée déterminée ?

Pour les **CDD**, la période d'essai est limitée à 25 % de la durée totale du contrat, sans jamais dépasser 6 mois. La durée minimale reste de 2 semaines pour tout type de contrat de travail.

Comment la suspension du contrat affecte-t-elle la durée de la période d'essai ?

En cas de suspension du contrat pendant la période d'essai (maladie, congé), celle-ci est automatiquement prolongée de la durée de la suspension. Toutefois, cette prolongation totale ne peut excéder un mois, quel que soit le nombre ou la durée des suspensions.

La période d'essai peut-elle être renouvelée au Luxembourg ?

La période d'essai ne peut en aucun cas être renouvelée pour un même contrat de travail. Tout renouvellement est nul de plein droit, et la tentative de contournement via un nouveau contrat pour le même poste avec le même salarié est également prohibée.

Que se passe-t-il si la période d'essai n'est pas prévue par écrit dans le contrat ?

Sans mention écrite dans le contrat de travail, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié. Le contrat est alors réputé conclu sans période d'essai dès l'entrée en service, et l'employeur ne peut invoquer aucune preuve contraire.

Quelle est la durée maximale de la période d'essai pour un CDI au Luxembourg en 2026 ?

La durée maximale de la période d'essai pour un contrat à durée indéterminée (CDI) est de 6 mois pour la majorité des salariés. Elle peut être étendue à 12 mois si le salaire mensuel brut dépasse 5 188,69 euros à l'indice 968,04.

Quelle est la durée maximale de la période d'essai pour un salarié sans qualification CATP ?

Pour un salarié dont la qualification professionnelle n'atteint pas le niveau du CATP (Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle), la période d'essai ne peut excéder 3 mois. Cette limitation vise à protéger les salariés moins qualifiés d'une période probatoire prolongée.

Conditions d'exercice

La **période d'essai** s'applique à tout salarié engagé sous **CDI** ou **CDD**, sous réserve des plafonds légaux fixés par l'**article L.121-5** du Code du travail. Les **conventions collectives** peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais jamais moins protectrices pour le salarié.

La période d'essai ne peut jamais être **renouvelée** pour un même contrat. L'**égalité de traitement** doit être assurée entre les salariés conformément aux dispositions applicables. Toute modification de la période d'essai nécessite l'accord exprès des deux parties.

Type de salarié	Durée maximale	Base légale
Qualification < CATP	3 mois	Article L.121-5
CDI — qualification standard	6 mois	Article L.121-5
CDI — salaire ? 5 188,69 €	12 mois	Article L.121-5 + Règlement grand-ducal
CDD	25 % de la durée du contrat (max 6 mois)	Article L.122-11
Durée minimale	2 semaines	Article L.121-5

Modalités pratiques

Critère	CDI	CDD
Durée minimale	2 semaines	2 semaines
Durée maximale standard	6 mois	25% de la durée du CDD
Durée maximale salaire élevé	12 mois (si ? 5 188,69 €)	N/A
Durée maximale qualification faible	3 mois (si < CATP)	N/A
Plafond absolu CDD	N/A	6 mois maximum
Prolongation en cas de suspension	Maximum 1 mois au total	Maximum 1 mois au total
Renouvellement	Interdit	Interdit

La rupture pendant la période d'essai requiert une **notification écrite** obligatoire (lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé). Pendant les **2 premières semaines**, la rupture est impossible sauf motif grave. Après cette période, le délai de préavis correspond au nombre de jours que compte la période d'essai en semaines, ou 4 jours par mois d'essai (minimum 15 jours, maximum 1 mois).

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement la durée et les conditions de la **période d'essai** dans le **contrat de travail** pour chaque salarié individuellement. S'assurer que la période d'essai ne dépasse pas les plafonds légaux applicables selon le niveau de qualification et de rémunération.

Documenter toute suspension (maladie, congé pour raisons familiales) et informer le salarié par écrit de la nouvelle date de fin de la période d'essai. La prolongation automatique ne peut excéder un mois au total, quel que soit le nombre de suspensions.

Respecter la **traçabilité** des décisions de rupture et garantir un encadrement humain lors de toute résiliation. Vérifier l'application de la **convention collective** applicable pour identifier d'éventuelles dispositions spécifiques plus favorables.

Informers les salariés de leurs droits pendant la période d'essai, notamment l'application de l'**article L.121-6** sur la protection en cas d'incapacité de travail. Former les managers aux procédures légales de rupture pendant la période d'essai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-5</u>	Définition, conditions générales et durées maximales de la période d'essai (CDI) — minimum 2 semaines, maximum 6 mois (12 mois si salaire ? seuil)
Article <u>L.122-11</u>	Période d'essai dans le contrat à durée déterminée — maximum ¼ de la durée du CDD, sans dépasser 6 mois
Article <u>L.121-6</u>	Protection du salarié en cas d'incapacité de travail pendant la période d'essai
Article <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement entre salariés en CDI et CDD
Règlement grand-ducal	Fixation du seuil salarial pour la période d'essai de 12 mois (5 188,69 € à l'indice 968,04)
Conventions collectives	Peuvent prévoir des durées inférieures ou des modalités spécifiques plus favorables

La période d'essai ne peut être imposée que si elle est prévue par écrit. Toute période excédant les plafonds légaux est nulle pour la partie excédentaire, et le contrat est considéré comme définitif dès l'entrée en service. Une période d'essai non renouvelable ne peut être contournée par un nouveau contrat avec le même salarié pour le même poste.

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.