

Quelles sont les règles légales applicables à la période d'essai dans un CDI ?

Réponse courte

La période d'essai dans un CDI au Luxembourg doit être expressément prévue **par écrit** avant l'entrée en service et ne peut être renouvelée. Conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail, sa durée ne peut être inférieure à **deux semaines** ni supérieure à **six mois** en règle générale. Par dérogation, elle est limitée à **trois mois** pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas le certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), et peut atteindre **douze mois** pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par règlement grand-ducal.

La période d'essai est suspendue en cas d'absence du salarié, avec prolongation d'une durée égale à la suspension, sans excéder un mois. Il ne peut être mis fin au contrat pendant la période d'essai minimale de **deux semaines**, sauf pour motif grave.

Définition

La **période d'essai** dans un contrat à durée indéterminée (CDI) est une phase initiale du contrat de travail durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité réciproque de la relation de travail. Elle n'est pas automatique : elle doit être expressément stipulée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, **avant l'entrée en service** du salarié. À défaut d'écrit, le contrat est réputé conclu sans période d'essai.

Conditions d'exercice

L'article [L.121-5](#) encadre strictement la période d'essai dans le CDI. Le tableau ci-dessous résume les principales conditions légales.

Condition	Détail
Forme	Obligatoirement constatée par écrit dans le contrat ou lettre d'engagement (nullité à défaut)
Délai	Au plus tard au moment de l'entrée en service
Durée minimale	Deux semaines (non dérogeable)
Durée maximale générale	Six mois
Durée max. salarié non qualifié	Trois mois (niveau de formation inférieur au CATP)
Durée max. cadre supérieur	Douze mois (salaire mensuel brut de début atteignant le niveau fixé par RGD)
Renouvellement	Interdit ; toute clause contraire est réputée non écrite
Suspension	En cas d'absence, prolongation égale à la durée de la suspension (max. 1 mois)

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous présente les modalités pratiques de rupture du contrat pendant la période d'essai, telles que prévues par l'article [L.121-5](#).

Situation	Règle applicable
Période minimale (2 semaines)	Rupture impossible, sauf motif grave (art. L.124-10)
Délai de préavis	Autant de jours que la durée d'essai convenue compte de semaines ; 4 jours par mois d'essai convenue (min 15 jours, max 1 mois)
Notification de rupture	Par écrit, dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4
Point de départ du préavis	Le lendemain de la notification écrite
Indemnité	Aucune indemnité de rupture due, sauf stipulation contractuelle plus favorable

Pratiques et recommandations

Préciser dans le contrat la durée exacte de la période d'essai, exprimée en semaines entières si elle ne dépasse pas un mois, en mois entiers au-delà. **Notifier** toute rupture par écrit en respectant les délais de préavis. **Documenter** les motifs de rupture pour prévenir tout litige ultérieur, notamment en cas d'allégation de discrimination. **Ne pas** imposer à nouveau une période d'essai si le salarié a déjà occupé un poste identique ou similaire chez le même employeur, sauf fonctions ou conditions substantiellement différentes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u>	Clause d'essai dans le CDI : forme, durées, suspension, rupture
Art. <u>L.121-4</u>	Obligation de constater la clause d'essai par écrit dans le contrat
Art. <u>L.124-3</u>	Formes de notification de la rupture à l'initiative de l'employeur
Art. <u>L.124-4</u>	Formes de notification de la rupture à l'initiative du salarié
Art. <u>L.124-10</u>	Résiliation immédiate pour motif grave

La période d'essai ne peut être utilisée pour évaluer des compétences déjà connues ou pour contourner les règles du licenciement : toute rupture abusive ou discriminatoire pendant cette période expose l'employeur à un risque contentieux devant le tribunal du travail.

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.