

Quelle est la durée minimale de la période d'essai pour un CDI ?

Réponse courte

La durée minimale de la période d'essai pour un CDI au Luxembourg est de **deux semaines**, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail. Il n'est pas possible de prévoir une période d'essai inférieure à cette durée, même avec l'accord exprès du salarié ou une clause contractuelle expresse. Toute clause prévoyant une période d'essai inférieure à deux semaines est **nulle et non écrite**, sans incidence sur la validité du contrat de travail lui-même.

De plus, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant cette période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour **motif grave** conformément à l'article L.124-10. La période d'essai doit être mentionnée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service.

Définition

La **période d'essai** dans le cadre d'un CDI est une phase initiale du contrat de travail, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles du salarié et à ce dernier d'apprécier les conditions de travail. Elle doit être expressément prévue **par écrit**, soit dans le contrat de travail, soit dans une lettre d'engagement signée par les deux parties, au plus tard lors de l'entrée en service. À défaut de stipulation écrite, **aucune période d'essai** ne peut être imposée.

Conditions d'exercice

L'article L.121-5 encadre les conditions de validité de la période d'essai. Le tableau ci-dessous résume les exigences légales applicables à la durée minimale.

Condition	Détail
Durée minimale	Deux semaines (non dérogeable, même d'un commun accord)
Forme obligatoire	Écrit dans le contrat ou lettre d'engagement, au plus tard à l'entrée en service
Moment de stipulation	Uniquement au début de la relation de travail ; ni instaurée ni prolongée ultérieurement
Clause nulle	Toute période d'essai inférieure à 2 semaines est nulle et non écrite
Égalité de traitement	Respect des principes généraux du Code du travail lors de la fixation

Modalités pratiques

La durée minimale de deux semaines s'applique à tous les salariés en CDI, quelle que soit leur qualification. Le tableau ci-dessous précise les modalités pratiques liées à cette durée minimale.

Point pratique	Précision
Point de départ	Premier jour effectif de travail du salarié
Rupture pendant les 2 semaines	Impossible, sauf motif grave (art. L.124-10)
Suspension	En cas d'absence (maladie, congé), la période est prolongée d'une durée équivalente (max. 1 mois)
Modification ultérieure	Toute prolongation ou modification non prévue par la loi est interdite
Expression de la durée	En semaines entières si la période ne dépasse pas un mois

Pratiques et recommandations

Préciser dans le contrat la durée exacte de la période d'essai, en mentionnant les dates de début et de fin.

Conserver une preuve écrite de la notification de la période d'essai au salarié pour assurer la traçabilité. **Éviter** de fractionner la période d'essai et ne prévoir aucune modification ou prolongation non conforme à la loi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u>	Durée minimale (2 semaines) et maximale de la période d'essai ; interdiction de rupture pendant les 2 premières semaines
Art. <u>L.121-4</u>	Obligation de forme écrite pour la clause d'essai
Art. <u>L.124-10</u>	Résiliation immédiate pour motif grave pendant la période d'essai

La période d'essai inférieure à deux semaines dans un CDI est strictement interdite, même en cas d'accord exprès du salarié. Toute clause contraire est nulle et la protection minimale de deux semaines s'applique de plein droit.

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.