

# Quelle est la durée maximale de la période d'essai selon le niveau de qualification ?

## Réponse courte

La durée maximale de la période d'essai au Luxembourg est encadrée par l'article [L.121-5](#) du Code du travail. En règle générale, elle ne peut excéder **six mois**. 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) de l'enseignement secondaire technique. Pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par règlement grand-ducal, la période d'essai peut atteindre **douze mois**.

La clause d'essai ne peut être renouvelée, et toute prolongation n'est possible qu'en cas de suspension du contrat, pour une durée égale à la suspension, dans la limite d'un mois supplémentaire. Toute dérogation aux durées maximales fixées par la loi est nulle.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail à durée indéterminée, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant tout engagement définitif. Elle doit être expressément stipulée par écrit dans le contrat de travail, sous peine de nullité. Sa **durée maximale** varie en fonction de la qualification professionnelle du salarié, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'article [L.121-5](#) fixe les durées maximales de la période d'essai selon la qualification. Le tableau ci-dessous présente le cadre légal applicable.

Profil du salarié	Durée maximale
Niveau de formation inférieur au CATP (enseignement secondaire technique)	3 mois
Autres salariés (niveau CATP et supérieur, jusqu'au diplôme du supérieur)	6 mois
Salaire mensuel brut de début atteignant le niveau fixé par RGD	12 mois
Durée minimale (tous profils)	2 semaines (non dérogeable)

## Modalités pratiques

La rédaction de la clause d'essai doit respecter les plafonds légaux selon la qualification. Le tableau ci-dessous présente les points pratiques essentiels.

Point pratique	Précision
Forme	Clause expressément stipulée par écrit dans le contrat, avant l'entrée en service
Expression de la durée	En semaines entières si ? 1 mois ; en mois entiers au-delà
Renouvellement	Interdit ; clause de renouvellement nulle de plein droit
Prolongation	Autorisée uniquement en cas de suspension du contrat (maladie, congé), dans la limite d'un mois
Modification ultérieure	Toute modification après l'entrée en service est nulle

## Pratiques et recommandations

**Déterminer** la durée de la période d'essai en fonction des exigences réelles du poste et du niveau de qualification, sans recourir systématiquement à la durée maximale autorisée. **Préciser** dans la clause la qualification du salarié servant de base à la durée fixée. **En cas de doute** sur la qualification, privilégier la durée la plus courte pour éviter tout risque de nullité. **Vérifier** la qualification sur base de documents officiels avant de fixer la durée de l'essai.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u>	Durée minimale (2 semaines) et maximales de la période d'essai selon la qualification
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
RGD (niveau de salaire)	Règlement grand-ducal fixant le seuil de rémunération pour la période d'essai de 12 mois

Vérifiez systématiquement la qualification du salarié sur base de documents officiels avant de fixer la durée de la période d'essai, afin d'éviter toute contestation ou nullité de la clause.

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.