

La période d'essai peut-elle aller jusqu'à 12 mois ?

Réponse courte

La période d'essai peut aller jusqu'à **12 mois** uniquement pour les salariés dont le salaire mensuel brut de début atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal (correspondant à environ **78 156 euros** annuels bruts à l'indice 100). Pour les salariés sans qualification atteignant le CATP, la durée maximale est de **3 mois** ; pour les autres salariés, elle est de **6 mois**.

Toute clause prévoyant une période d'essai supérieure à ces limites est nulle pour la partie excédant la durée légale, sans affecter le reste du contrat. Le renouvellement de la période d'essai est interdit. En cas de suspension du contrat (maladie, accident), la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, **sans que cette prolongation puisse excéder un mois**.

Définition

La **période d'essai** constitue la phase initiale du contrat à durée indéterminée durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité de la relation de travail. Elle doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail avant l'entrée en service du salarié, sous peine de nullité. Elle permet à chaque partie de rompre le contrat avec un préavis réduit, sans obligation de **motivation**.

Conditions d'exercice

La durée maximale de la période d'essai est différenciée selon le niveau de qualification et de rémunération du salarié.

Catégorie de salarié	Durée maximale
Salarié sans qualification CATP	3 mois
Salarié standard	6 mois
Salarié au salaire mensuel brut ? seuil RGD	12 mois
Durée minimale légale	2 semaines
Prolongation pour suspension (maladie/accident)	Égale à la suspension, max 1 mois

Modalités pratiques

Les modalités d'application de la période d'essai sont encadrées par l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

Élément	Détail
Forme	Écrit obligatoire dans le contrat de travail, signé avant l'entrée en service
Durée minimale	2 semaines
Expression	En semaines entières si ? 1 mois ; en mois entiers si > 1 mois
Renouvellement	Interdit
Prolongation suspension	Automatique, durée égale à la suspension, max 1 mois
Rupture interdite	Pendant les 2 premières semaines, sauf motif grave (art. L.124-10)
Nullité	Clause excédant la durée légale nulle pour la partie excédentaire

Pratiques et recommandations

Adapter la durée de la période d'essai à la nature du poste et au niveau de responsabilité, sans recourir systématiquement à la durée maximale. Pour les cadres ou salariés hautement qualifiés dont la rémunération dépasse le seuil légal, la période d'essai de 12 mois doit être justifiée par la complexité des fonctions exercées.

Rédiger la clause d'essai de façon précise en indiquant la durée exacte, exprimée en semaines entières ou en mois entiers selon la durée prévue. Il convient de vérifier que la rémunération mensuelle brute de début est clairement déterminée pour apprécier la durée maximale applicable.

Documenter toute suspension de l'essai en notifiant par écrit au salarié la date de fin reportée, afin d'assurer la traçabilité et d'éviter toute contestation sur le calcul de la période restante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Obligation de constatation écrite du contrat et mentions obligatoires
Art. L.121-5	Durée maximale, modalités de la clause d'essai, prolongation, renouvellement
Art. L.124-10	Motif grave — rupture immédiate sans préavis

La fixation d'une période d'essai supérieure à la durée maximale légale entraîne la nullité de la clause pour la partie excédante. L'absence de stipulation écrite avant l'entrée en service prive l'employeur de toute faculté de rompre le contrat selon les règles simplifiées de l'essai.

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.