

Comment calculer le préavis en cas de rupture pendant la période d'essai ?

Réponse courte

Le préavis en cas de rupture pendant la période d'essai au Luxembourg est calculé en fonction de la **durée d'essai convenue au contrat**, et non de la durée effectivement travaillée. Pour un essai exprimé en semaines, le préavis est **d'autant de jours que le nombre de semaines convenues**. Pour un essai exprimé en mois, le préavis est de **4 jours par mois convenu**, sans pouvoir être inférieur à 15 jours ni supérieur à 1 mois.

Aucune rupture n'est possible pendant les **2 premières semaines** de la période d'essai minimale légale, sauf pour motif grave. Le préavis commence le lendemain de la notification écrite de la rupture, remise par lettre recommandée ou en main propre contre décharge. En cas de non-respect du préavis, une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération brute correspondant à la durée non respectée est due.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle. Elle doit être formalisée par écrit et ne peut excéder les durées maximales légales. Pendant cette période, la rupture est facilitée mais reste encadrée : elle est interdite pendant les **2 premières semaines** (sauf motif grave), et soumise à un préavis dont la durée est fonction de la durée d'essai **convenue**, non de la durée effectivement accomplie.

Conditions d'exercice

La rupture de la période d'essai est encadrée par des conditions de forme et de fond strictes.

Élément	Règle
Période d'interdiction absolue	2 premières semaines de l'essai — aucune rupture sauf motif grave
Exception à l'interdiction	Motif grave (art. L.124-10) — rupture immédiate sans préavis
Durée du préavis (essai en semaines)	1 jour par semaine d'essai convenu
Durée du préavis (essai en mois)	4 jours par mois d'essai convenu, min 15 jours, max 1 mois
Forme de la notification	Écrite — lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Point de départ du préavis	Lendemain de la notification écrite
Obligation de motivation	Non requise, sauf rupture pour motif grave

Modalités pratiques

Le calcul du préavis repose sur la durée d'essai stipulée au contrat, indépendamment de la durée réellement travaillée.

Exemple de clause d'essai	Préavis calculé
Essai de 4 semaines	4 jours de préavis
Essai de 3 mois	12 jours (3 × 4), mais minimum 15 jours ? 15 jours
Essai de 6 mois	24 jours (6 × 4) ? 24 jours
Essai de 12 mois	48 jours (12 × 4), mais maximum 1 mois ? 1 mois
Non-respect du préavis	Indemnité compensatoire = rémunération brute de la durée non respectée

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la durée d'essai convenue au contrat avant de calculer le préavis applicable, car c'est la durée stipulée — et non la durée travaillée — qui détermine la durée du préavis légal.

Notifier la rupture par écrit, daté et signé, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, afin de disposer d'une preuve certaine du point de départ du préavis.

Documenter les dates de début et de fin de la période d'essai, ainsi que toute suspension éventuelle, pour éviter toute contestation sur le calcul de la durée restante et du préavis applicable. En cas de doute, consulter un conseil juridique avant de notifier la rupture.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5(2)	Durée minimale de l'essai (2 semaines) et durées maximales
Art. L.121-5(4)	Interdiction de rupture pendant 2 semaines et calcul du préavis d'essai
Art. L.124-3	Formes et délais de préavis en cas de résiliation
Art. L.124-10	Motif grave — rupture immédiate sans préavis ni indemnité
Art. L.251-1	Égalité de traitement et non-discrimination

Le non-respect du préavis légal pendant la période d'essai expose la partie défaillante à une indemnité compensatoire obligatoire calculée sur la rémunération brute. Toute rupture pendant les 2 premières semaines d'essai, sans motif grave, est illicite et peut entraîner des sanctions civiles.

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.