Quelle est la conséquence d'une absence de mention de période d'essai ?

Réponse courte

L'absence de mention de période d'essai dans un contrat de travail au Luxembourg signifie que le salarié est considéré comme **engagé définitivement** dès le premier jour. L'article L.121-5 du Code du travail dispose que, faute d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et la preuve contraire n'est pas admissible.

L'employeur ne peut donc pas invoquer une période d'essai pour rompre le contrat de façon simplifiée ou avec un **préavis réduit**. Toute rupture du contrat doit respecter la procédure de licenciement applicable, avec les garanties prévues par la loi, notamment le préavis légal et, le cas échéant, la motivation écrite.

Toute tentative de rupture anticipée sur la base d'une période d'essai non écrite expose l'employeur à un risque de **requalification en licenciement abusif**, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent devant le tribunal du travail.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail dans des conditions assouplies, notamment en matière de préavis et de rupture. Au Luxembourg, la période d'essai n'est pas automatique : elle doit être **expressément stipulée par écrit** dans le contrat de travail ou dans une lettre d'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service. L'absence de mention écrite signifie que la relation de travail débute directement sous le régime du **contrat à durée indéterminée**, sans phase probatoire.

Conditions d’exercice

Pour être valable, la clause d'essai doit répondre à des conditions cumulatives prévues par l'article L.121-5 du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Condition	Contenu
Forme écrite	La période d'essai doit être constatée par écrit, sous peine de nullité
Délai	La clause doit être formalisée au plus tard au moment de l'entrée en service
Contenu	L'écrit doit mentionner expressément le recours à l'essai
Accord verbal insuffisant	La simple pratique ou l'accord oral ne suffit pas à instaurer une période d'essai
Conséquence de l'absence	Toute rupture doit respecter les règles applicables hors période d'essai

Modalités pratiques

Si le contrat de travail ne comporte aucune mention relative à une période d'essai, les conséquences pratiques sont immédiates.

Situation	Conséquence
Absence de clause écrite	Le salarié est considéré engagé définitivement dès le premier jour
Rupture par l'employeur	Doit respecter la procédure de licenciement (préavis, motivation)
Rupture par le salarié	Doit respecter la procédure de démission (préavis légal)
Litige	Les juridictions du travail écartent toute période d'essai non formalisée par écrit

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser explicitement toute période d'essai dans le contrat de travail, en précisant sa durée et ses modalités conformément à l'article L.121-5 du Code du travail. L'absence de mention prive l'employeur de la flexibilité offerte par la période d'essai.

Pour éviter tout risque contentieux, il convient de s'assurer que la **clause d'essai** est rédigée de manière claire, signée par les deux parties et remise au salarié avant la prise de fonction. En cas d'omission, toute tentative de rupture anticipée expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif et à une condamnation à des dommages et intérêts devant le tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 du Code du travail	Obligation d'écrit pour la clause d'essai ; présomption de CDI sans clause d'essai écrite
Art. L.121-4 du Code du travail	Obligation de forme écrite du contrat de travail
Art. L.124-3 du Code du travail	Modalités de licenciement avec préavis
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave sans préavis

L'absence de clause écrite de période d'essai dans le contrat engage l'employeur à respecter l'intégralité des règles de rupture du contrat dès le premier jour d'embauche. Il est donc essentiel de formaliser toute période d'essai pour bénéficier de la souplesse prévue par la loi.

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.