

La démission pendant l'essai s'applique-t-elle au même préavis que l'employeur ?

Réponse courte

Le préavis à respecter en cas de démission pendant la période d'essai au Luxembourg est **identique à celui applicable à l'employeur**. Cette égalité est prévue par l'article [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois et confirmée par la jurisprudence nationale.

Le délai de préavis varie en fonction de la durée de l'essai déjà accomplie, mais il s'applique de la même manière, que la rupture soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Toute clause contractuelle prévoyant un **préavis différent** de celui fixé par la loi est nulle.

La notification de la rupture doit intervenir avant l'expiration de la période d'essai, sous peine de voir le contrat se poursuivre selon les règles ordinaires. Le non-respect du préavis expose la partie défaillante à une **indemnité compensatoire** équivalente à la rémunération correspondant à la période non effectuée.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle dans un cadre temporairement assoupli. Durant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat sans devoir justifier d'un motif, sous réserve du respect d'un **délai de préavis** spécifique. Cette période ne peut être imposée que si elle est expressément prévue par écrit dans le contrat de travail, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

La rupture du contrat pendant la période d'essai est encadrée par des règles précises applicables aux deux parties.

Condition	Contenu
Initiateur de la rupture	Employeur ou salarié, sans exigence de justification
Égalité du préavis	Délai identique pour les deux parties (art. L.121-5)
Moment de la notification	Doit intervenir avant l'expiration de la période d'essai
Forme	Notification écrite par remise en main propre ou lettre recommandée
Conséquence du dépassement	Le contrat se poursuit selon les règles ordinaires si la notification est tardive

Modalités pratiques

Le délai de préavis pendant la période d'essai est déterminé en fonction de la durée d'essai accomplie au moment de la notification.

Durée d'essai accomplie	Préavis applicable
Moins d'1 mois	3 jours calendaires
Entre 1 et 3 mois	1 semaine
Plus de 3 mois	2 semaines

Le préavis débute le lendemain de la notification écrite de la rupture. Si l'une des parties ne respecte pas le préavis, elle doit verser à l'autre une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération correspondant à la période de préavis non effectuée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute rupture pendant la période d'essai par écrit, en précisant la date de notification et la durée exacte du préavis. Les responsables RH doivent s'assurer que la période d'essai a été **expressément stipulée** dans le contrat et qu'elle respecte les limites légales prévues par l'article [L.121-5](#).

Il convient de veiller à l'égalité de traitement entre salariés et à la justification de toute différence de traitement par des critères objectifs. Toute rupture abusive, discriminatoire ou non conforme aux règles de notification peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail. La **documentation des échanges** et la traçabilité de la procédure sont des pratiques recommandées pour garantir la sécurité juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Conditions de validité et de durée de la période d'essai
Art. L.121-5 du Code du travail	Modalités de rupture et délais de préavis identiques pendant la période d'essai
Art. L.124-3 du Code du travail	Principes généraux du préavis lors de la rupture d'un CDI
Art. L.241-1 du Code du travail	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. Il est impératif de respecter les délais, la forme écrite et la traçabilité de la notification pour éviter tout contentieux devant le tribunal du travail.

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.