

Comment est calculée la prolongation de la période d'essai en cas de suspension ?

Réponse courte

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, la période est prolongée d'une durée **égale à celle de la suspension**, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail. Toutefois, cette prolongation ne peut excéder **un mois** au total.

À la reprise du travail, la période d'essai reprend pour la durée restante, augmentée du nombre de jours de suspension, dans la limite d'un mois de prolongation. L'employeur doit notifier par écrit au salarié la nouvelle date de fin d'essai, en précisant la durée de la suspension et la date de reprise du calcul.

Seules les suspensions légalement reconnues et intervenant pendant la période d'essai ouvrent droit à cette prolongation. L'employeur doit documenter précisément chaque suspension pour éviter tout litige sur la durée effective de la **période d'essai** restante.

Définition

La **période d'essai** est la phase initiale du contrat de travail pendant laquelle l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la relation contractuelle avec un préavis réduit. Lorsqu'un événement entraîne la **suspension du contrat de travail** (maladie, accident, congé de maternité, etc.), la période d'essai est interrompue pour la durée de cette suspension. La prolongation vise à garantir que la période d'essai convenue soit effectivement accomplie, dans la limite légale d'un mois de prolongation prévue par l'article [L.121-5](#).

Conditions d'exercice

La prolongation de la période d'essai est soumise à des conditions précises prévues par l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

Condition	Contenu
Suspension légalement reconnue	Maladie, accident, congé de maternité, congé parental, obligations militaires
Suspension pendant l'essai	La suspension doit intervenir avant l'expiration de la période d'essai convenue
Limite de prolongation	La prolongation ne peut excéder 1 mois au total
Formalisation par écrit	La clause d'essai et toute prolongation doivent être constatées par écrit
Charge de la preuve	En cas de contestation, la preuve de la durée de la suspension incombe à l'employeur

Modalités pratiques

Le calcul de la prolongation et sa mise en œuvre pratique suivent des règles précises.

Étape	Contenu
Calcul de la prolongation	Nombre exact de jours calendaires de suspension, dans la limite d'1 mois
Reprise de l'essai	À la reprise, la période d'essai continue pour la durée restante + jours de suspension
Notification	L'employeur notifie par écrit la nouvelle date de fin d'essai
Justificatifs	Conservation des certificats médicaux ou documents administratifs
Dépassement légal	La prolongation ne peut porter la période d'essai au-delà des limites de l'art. L.121-5

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter précisément** chaque suspension et sa durée, en conservant les justificatifs médicaux ou administratifs. L'information du salarié sur la prolongation et la nouvelle date de fin d'essai doit être formalisée par écrit pour prévenir tout litige.

L'employeur doit veiller à ne pas dépasser la **limite légale d'un mois** de prolongation, quelle que soit la durée totale des suspensions. En cas de doute sur la qualification d'une absence comme cause de suspension ouvrant droit à prolongation, il est conseillé de consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Période d'essai : durée, conditions, prolongation en cas de suspension (max. 1 mois)
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de forme écrite du contrat de travail et de la clause d'essai
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations en cas d'incapacité de travail du salarié (maladie, accident)
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Rupture pour motif grave pendant la période d'essai

En cas de contestation sur la durée de la prolongation ou la nature de la suspension, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il est donc essentiel de tenir une traçabilité rigoureuse des absences et de leur justification.

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.