

Comment déterminer la durée maximale légale d'une période d'essai ?

Réponse courte

La durée maximale de la période d'essai dépend du profil du salarié. Pour un salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal, la durée maximale est de **12 mois**. Pour les salariés ayant un niveau de formation atteignant au moins le CATP, la durée maximale est de **6 mois**. Pour les salariés dont la formation est inférieure au CATP, la limite est de **3 mois**.

Pour les CDD, la période d'essai est limitée à **un quart de la durée du contrat** et ne peut excéder 6 mois. La clause d'essai doit impérativement être **écrite et signée** au plus tard au moment de l'entrée en service, sous peine de nullité. En l'absence d'écrit, le contrat est réputé conclu sans période d'essai et toute rupture doit suivre les règles ordinaires du licenciement.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase temporaire au début du contrat de travail permettant aux parties d'évaluer leur collaboration avant un engagement définitif. Elle doit être expressément stipulée par écrit pour chaque contrat individuel, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois. La clause d'essai ne peut être renouvelée.

Conditions d'exercice

Les durées maximales légales sont strictement encadrées selon le profil du salarié :

Profil du salarié	Durée maximale
Salarié dont le salaire mensuel brut atteint le seuil grand-ducal	12 mois
Salarié avec niveau CATP ou supérieur	6 mois
Salarié sans CATP	3 mois
CDD	1/4 de la durée du contrat, sans dépasser 6 mois

La période d'essai commence obligatoirement le premier jour de travail effectif. Toute clause prévoyant une durée supérieure est automatiquement réduite au maximum légal.

Modalités pratiques

La clause d'essai requiert plusieurs conditions de forme et de fond :

Condition	Règle applicable
Forme	Écrit signé au plus tard au moment de l'entrée en service
Contenu	Durée précise respectant les plafonds légaux
Support	Mention dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement
Suspension	Prolongation automatique égale à la durée de suspension, plafonnée à 1 mois
Renouvellement	Interdit — la clause d'essai ne peut être renouvelée

Pratiques et recommandations

Identifier précisément le profil du salarié (niveau de formation, montant du salaire) avant de fixer la durée de l'essai.

Documenter par écrit la qualification retenue et le salaire de référence pour justifier la durée appliquée. **Respecter** l'égalité de traitement entre salariés de même catégorie pour prévenir tout risque de discrimination. **Conserver** les justificatifs des prolongations éventuelles (arrêts maladie, congés) et calculer précisément la nouvelle date de fin.

Mettre en place un suivi RH pendant la période d'essai pour anticiper les décisions avant l'expiration du délai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5	Régime général de la période d'essai — durées, forme, renouvellement, préavis
Art. L.121-4	Forme du contrat de travail
Art. L.122-11	Règles applicables aux contrats à durée déterminée

La période d'essai n'est jamais tacite ni automatique. L'absence d'écrit préalable ou le dépassement des durées légales entraîne la nullité de la clause, le contrat étant alors considéré comme définitif dès le premier jour.

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.