

La période d'essai doit-elle être libellée en semaines ou en mois ?

Réponse courte

La période d'essai doit être exprimée en **semaines entières** si sa durée n'excède pas un mois, et en **mois entiers** si elle dépasse un mois. Cette règle est imposée par l'article [L.121-5 \(2\)](#) du Code du travail luxembourgeois. Aucune autre unité de mesure n'est admise.

Il est impératif d'éviter toute formulation en jours, en fractions de mois ou en termes approximatifs tels que « environ » ou « jusqu'à ». Pour garantir la sécurité juridique, il est recommandé d'indiquer explicitement la durée exacte (en semaines ou en mois entiers) et les dates de début et de fin de la période d'essai. Toute mention imprécise ou ambiguë expose l'employeur au risque que la clause d'essai soit réputée nulle, le contrat étant alors considéré comme conclu sans période d'essai et toute rupture devant suivre les règles ordinaires du licenciement.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité de la relation de travail avant tout engagement définitif. Elle doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, sous peine de nullité de la clause d'essai. L'absence de mention écrite prive l'employeur de la possibilité de rompre le contrat selon les modalités spécifiques à la période d'essai.

Conditions d'exercice

Le choix de l'unité de temps dépend de la durée convenue :

Durée convenue	Unité obligatoire
Essai ? 1 mois	Semaines entières uniquement
Essai > 1 mois	Mois entiers uniquement
Jours, fractions ou termes approximatifs	Interdit — clause nulle

La durée maximale légale est de 12 mois pour les salariés dont le salaire mensuel brut atteint le seuil grand-ducal, 6 mois pour les autres, et 3 mois pour les salariés sans CATP. Pour les CDD, la période d'essai ne peut dépasser un quart de la durée du contrat, sans excéder 6 mois.

Modalités pratiques

La rédaction de la clause d'essai doit respecter plusieurs exigences :

Point	Règle applicable
Unité de temps	Semaines entières (? 1 mois) ou mois entiers (> 1 mois)
Formulation	Claire et non équivoque — dates de début et de fin recommandées
Termes interdits	« Environ », « jusqu'à », « maximum », fractions de mois
Exemple valide	« La période d'essai est fixée à trois mois à compter du 1er mars 2026 »
Suspension	Interrompt la période d'essai, qui reprend à la reprise effective du travail

Pratiques et recommandations

Exprimer la période d'essai en semaines entières pour les essais courts (? 1 mois) et en mois entiers pour les essais longs. **Indiquer** explicitement la date de début et la date de fin calculée pour éviter toute ambiguïté. **Proscrire** les termes vagues ou approximatifs dans la rédaction de la clause d'essai. **Adapter** la durée et l'unité de temps aux spécificités du contrat (CDD, CDI, profil salarial).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 (2)	Règle impérative d'expression en semaines ou en mois entiers
Art. L.121-5 (1)	Exigence d'écrit et nullité à défaut
Art. L.122-11	Règles applicables aux CDD

Pour garantir la sécurité juridique, indiquez toujours la période d'essai en semaines entières (si ? 1 mois) ou en mois entiers (si > 1 mois), en précisant les dates de début et de fin. Toute imprécision expose à un risque de requalification du contrat sans période d'essai par 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.