Rompre un contrat sans motif pendant l'essai : est-ce légal au Luxembourg ?

Réponse courte

Il est possible de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai **sans avoir à fournir de motif**, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Cette faculté est inhérente à la nature de l'essai, qui vise à permettre une appréciation réciproque de la relation de travail avant un engagement définitif.

Cependant, la rupture ne doit jamais être **abusive, discriminatoire ou fondée sur un motif illicite** (grossesse, maternité, opinions, appartenance syndicale, état de santé, etc.). La rupture pendant les **2 premières semaines** est interdite sauf faute grave. Au-delà, le respect d'un préavis calculé sur la base de la durée d'essai convenue au contrat est obligatoire, ainsi qu'une notification écrite. Toute rupture en violation de ces règles expose l'employeur à une indemnisation du salarié et à un contentieux devant le tribunal du travail.

Définition

La **période d'essai**, prévue à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois, constitue une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Sa durée et ses modalités doivent être expressément stipulées par écrit dans le contrat de travail. Pendant cette période, chacune des parties dispose d'une **faculté de résiliation simplifiée**, distincte des règles applicables à la rupture d'un CDI hors période d'essai.

Conditions d’exercice

Les conditions de validité d'une rupture pendant la période d'essai sont les suivantes :

Condition	Règle légale
Rupture pendant les 2 premières semaines	Interdite, sauf faute grave (art. L.121-5 (4) et L.124-10)
Motif de rupture	Non exigé — mais ne doit pas être illicite ou discriminatoire
Respect du préavis	Obligatoire — calculé sur la durée d'essai convenue au contrat
Notification	Écrit obligatoire (lettre recommandée ou remise contre signature)

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

Modalités pratiques

La rupture doit respecter les délais de préavis prévus par l'article L.121-5 (4) :

Durée d'essai convenue	Préavis applicable
Exprimée en semaines	1 jour par semaine d'essai convenu
Exprimée en mois	4 jours par mois convenu (min. 15 jours, max. 1 mois)
Pendant les 2 premières semaines	Rupture interdite sauf faute grave

Le préavis court à compter de la notification écrite de la rupture et doit s'achever avant l'expiration de la période d'essai.

Pratiques et recommandations

Formaliser la rupture par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge pour disposer d'une preuve certaine de la notification et du respect du préavis.

Vérifier qu'aucun élément ne laisse présumer une discrimination ou un abus de droit avant de procéder à la rupture. **S'assurer** que la rupture n'intervient pas pendant une période de protection spécifique (maladie, maternité).

Conserver un dossier documentant les motifs professionnels de la décision, même sommairement, pour prévenir toute contestation ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 (4)	Interdiction de rupture pendant les 2 premières semaines — délais de préavis
Art. L.121-5 (1)	Faculté de résiliation simplifiée pendant l'essai
Art. L.121-6	Protection du salarié en cas d'incapacité de travail
Art. L.124-3 et L.124-4	Formes de notification de la rupture
Art. L.124-10	Rupture pour faute grave

L'absence d'obligation de motivation ne dispense pas l'employeur de s'assurer que la rupture n'est pas fondée sur un motif prohibé. En cas de litige devant le tribunal du travail, la charge de la preuve de l'absence de discrimination peut incomber à l'employeur.

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

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.

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