

# Quelle est la durée minimale de la période d'essai pour un salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

La loi luxembourgeoise fixe une durée minimale de **deux semaines** pour la période d'essai. L'article [L.121-5](#) du Code du travail prévoit que la période d'essai convenue entre les parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois pour la majorité des salariés.

Des durées maximales dérogatoires s'appliquent selon le profil du salarié : **trois mois** pour les salariés sans qualification atteignant le niveau du CATP, et **douze mois** pour les salariés dont le salaire mensuel brut de début atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal. En tout état de cause, la durée minimale de deux semaines reste impérative.

La clause d'essai doit impérativement être prévue par écrit dans le contrat, signé au plus tard le jour de l'entrée en service. À défaut, le contrat est réputé conclu sans période d'essai et la preuve contraire n'est pas admissible.

## 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 représente une faculté contractuelle, non une obligation légale, devant impérativement être formalisée par écrit avant l'entrée en service du salarié. Ses durées minimale et maximale sont fixées d'ordre public par l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Les conditions de validité et les durées légales applicables sont les suivantes.

Condition	Détail
Forme	Stipulation écrite obligatoire au plus tard au moment de l'entrée en service (art. <a href="#">L.121-5</a> )
Durée minimale	2 semaines pour tous les salariés
Durée maximale générale	6 mois
Durée maximale dérogatoire (bas de qualification)	3 mois pour les salariés n'atteignant pas le niveau CATP
Durée maximale dérogatoire (cadre)	12 mois pour les salariés dont le salaire brut atteint le seuil réglementaire
Renouvellement	Doit respecter les plafonds légaux ; soumis à conditions strictes

## Modalités pratiques

Les points pratiques relatifs à la mise en œuvre de la période d'essai sont les suivants.

Point	Modalité
Début	Premier jour de travail effectif, sauf stipulation contraire expresse
Expression de la durée	En semaines entières si $\leq 1$ mois ; en mois entiers si $> 1$ mois
Suspension	En cas de maladie ou congé, la période est prolongée d'une durée équivalente (art. <a href="#">L.121-5</a> )
Individualisation	La clause doit être individualisée pour chaque salarié

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**adapter la durée d'essai aux exigences réelles du poste** tout en respectant les seuils légaux. Les durées inférieures à deux semaines sont nulles de plein droit. Il convient également d'**éviter les durées excessivement courtes** qui limiteraient la capacité effective d'évaluation.

La rédaction de la clause d'essai doit être précise, mentionner la durée exacte et la date de début, et être signée avant toute prise de poste. Le **respect de l'égalité de traitement** entre salariés de même catégorie est impératif lors de la fixation des durées d'essai.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Durée minimale (2 semaines), durées maximales selon catégorie, obligation d'écrit préalable, modalités de prolongation
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation d'écrit pour tout contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Principe d'égalité de traitement

L'absence de clause d'essai écrite avant l'entrée en service rend le contrat définitif dès le premier jour. Une période d'essai ne peut jamais être imposée verbalement ou rétroactivement.

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.