Rupture d'essai pour inaptitude temporaire : le salarié peut-il la contester ?

Réponse courte

Il n'est pas possible de rompre une période d'essai en se fondant sur une **inaptitude temporaire** du salarié pendant la suspension du contrat pour maladie ou accident. Toute rupture notifiée durant cette période est **nulle et sans effet** , conformément à l'article L.121-6, paragraphe 3, du Code du travail luxembourgeois. Cette interdiction de notification vaut pour une durée allant jusqu'à vingt-six semaines à compter du premier jour d'incapacité de travail.

Après la fin de la suspension, l'employeur retrouve la faculté de rompre la période d'essai, mais uniquement pour un motif objectif et étranger à l'état de santé du salarié. Motiver la rupture, même implicitement, par l'inaptitude temporaire expose l'employeur à une action en **nullité de la rupture** et à des sanctions pour **discrimination prohibée**, avec obligation possible de verser des dommages et intérêts. La charge de la preuve du motif légitime incombe à l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail.

Définition

La **période d'essai** au Luxembourg constitue une phase initiale du contrat de travail, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Durant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat avec un préavis réduit ou sans préavis selon la durée de l'essai. L'**inaptitude temporaire** désigne une incapacité de travail médicalement constatée, généralement liée à une maladie ou un accident, dont la durée est limitée et qui n'entraîne pas une impossibilité définitive d'exercer les fonctions prévues au contrat.

Conditions d’exercice

La protection contre la rupture durant la suspension du contrat pour inaptitude temporaire s'applique dans les conditions suivantes.

Situation	Règle applicable
Rupture pendant la suspension (maladie/accident)	Interdite, même pour motif grave (art. L.121-6 §3)
Rupture motivée par l'état de santé	Nulle, constitutive de discrimination (art. L.251-1)
Rupture notifiée avant suspension, préavis courant	Valable si décision étrangère à l'état de santé
Rupture après la suspension	Autorisée pour motif objectif étranger à la santé
Charge de la preuve	Incombe à l'employeur

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

Modalités pratiques

Les règles pratiques à respecter lors de la gestion d'une rupture d'essai en lien avec une inaptitude temporaire sont les suivantes.

Moment de la rupture	Conséquence
Pendant la suspension	Nullité de la notification
Après la suspension, motif santé	Nullité + risque de discrimination
Après la suspension, motif objectif	Valide si documenté
Préavis interrompu par la suspension	Le cours du préavis est suspendu

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les motifs de rupture de la période d'essai, en évitant toute référence à l'état de santé ou à l'absence pour maladie.

Attendre la fin de la période de suspension pour notifier toute rupture, et fonder celle-ci sur des éléments objectifs liés à l'aptitude professionnelle ou au comportement du salarié.

Solliciter un avis juridique préalable en cas de doute sur la légalité de la rupture.

Respecter les délais de préavis applicables à la période d'essai en tenant compte de la suspension éventuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6, §3	Interdiction de résiliation pendant la suspension pour maladie ou accident
Art. L.121-5, §4	Modalités de rupture du contrat pendant la période d'essai
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé

L'employeur qui rompt une période d'essai en se fondant, même implicitement, sur une inaptitude temporaire s'expose à une action en nullité de la rupture et à des dommages et intérêts pour discrimination. Toute rupture doit être motivée par des éléments objectifs et notifiée hors période de suspension du contrat.

© 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