

L'essai est-il suspendu si le salarié est hospitalisé ?

Réponse courte

Oui, la période d'essai est **suspendue** si le salarié est hospitalisé, dès lors que l'absence est justifiée par un certificat médical attestant de l'incapacité de travail. Cette suspension s'applique quelle que soit la cause médicale de l'hospitalisation, conformément à l'article [L.121-5](#), paragraphe 2, et à l'article [L.121-6](#) du Code du travail luxembourgeois.

La période d'essai reprend à la date de reprise du travail pour la durée restante initialement prévue. La **prolongation maximale** est limitée à un mois, même en cas de suspensions multiples. Toute rupture de la période d'essai motivée par l'hospitalisation est **nulle**, et l'interdiction de notification de la résiliation vaut jusqu'à vingt-six semaines à compter du premier jour d'incapacité. En cas de dépassement de la durée maximale légale augmentée de la prolongation autorisée, la relation de travail est réputée définitive.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Elle doit être expressément prévue par écrit dans le contrat de travail et ne peut excéder les **durées maximales** fixées par l'article [L.121-5](#) du Code du travail. Durant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat avec un préavis réduit ou sans préavis selon l'ancienneté.

Conditions d'exercice

La suspension de la période d'essai en cas d'hospitalisation est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Cause de l'absence	Hospitalisation entraînant une incapacité de travail
Justificatif	Certificat médical attestant l'incapacité et sa durée prévisible
Délai de remise	Au plus tard le 3e jour d'absence (art. L.121-6 §2)
Information de l'employeur	Dès le jour de l'empêchement (art. L.121-6 §1)
Plafond de prolongation	Maximum un mois (art. L.121-5 §2)

Modalités pratiques

La gestion de la suspension en cas d'hospitalisation suit les étapes suivantes.

Étape	Règle pratique
Information de l'employeur	Le jour même de l'hospitalisation, personnellement ou par tiers
Remise du certificat médical	Dans les 3 jours suivant l'absence
Durée de suspension	À compter du premier jour d'absence justifiée
Reprise de l'essai	Pour la durée restante à la date de reprise effective
Notification par l'employeur	Par écrit, avec nouvelle date de fin de la période d'essai
Cas de dépassement légal	Relation de travail réputée définitive à l'expiration de la limite

Pratiques et recommandations

Notifier par écrit au salarié la suspension et la reprise de la période d'essai, afin d'éviter tout litige sur la computation des délais. **S'abstenir** de mettre fin au contrat pendant la période de suspension, sauf pour faute grave non liée à l'état de santé.

Tenir un décompte précis des jours effectivement prestés et suspendus pour garantir la conformité.

Consulter un spécialiste en droit du travail en cas de doute sur la computation des délais après une hospitalisation prolongée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 , §2	Prolongation de la période d'essai en cas de suspension, plafond d'un mois
Art. L.121-6 , §1 et §2	Obligation d'information et de remise du certificat médical
Art. L.121-6 , §3	Interdiction de notification de la résiliation pendant 26 semaines

La résiliation du contrat effectuée en violation de l'interdiction de notification pendant la suspension est réputée abusive par l'article [L.121-6](#). En cas de doute sur la computation de la période d'essai après une hospitalisation, il est prudent de consulter un spécialiste en droit du travail afin d'éviter tout risque de requalification du contrat ou de litige devant 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.