

# Un salarié peut-il exiger une lettre de licenciement pendant la période d'essai au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas exiger une lettre de licenciement **motivée** pendant la période d'essai au Luxembourg, car la rupture du contrat à ce stade n'est pas considérée comme un licenciement au sens strict. Toutefois, il peut exiger un **écrit constatant la rupture** et précisant la date de fin du contrat.

L'employeur est tenu de remettre ce document écrit à la **demande expresse** du salarié, sans obligation d'indiquer un motif, sauf en cas de faute grave. L'absence de remise d'un tel écrit constitue une **irrégularité de forme** susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur. Il est donc prudent de systématiser la remise d'un document écrit lors de toute rupture pendant la période d'essai, afin de garantir la preuve de la notification et du respect du préavis applicable.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail, encadrée par les articles [L.121-4](#) et [L.121-5](#) du Code du travail luxembourgeois. Elle permet à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant un engagement définitif. Durant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat plus facilement, avec un **préavis réduit** et sans obligation de motiver la rupture.

La rupture du contrat pendant l'essai n'est pas considérée comme un licenciement au sens strict, mais comme une résiliation anticipée du contrat de travail. Les droits et obligations diffèrent donc de ceux applicables à un licenciement classique.

## Conditions d'exercice

Le droit à un écrit de la rupture pendant la période d'essai est encadré par les règles suivantes.

Situation	Règle applicable
Résiliation à l'initiative de l'employeur	Possible à tout moment sous réserve du préavis légal
Droit à un écrit	Sur demande expresse du salarié ; la rupture est notifiée dans les formes prévues aux art. <a href="#">L.124-3</a> et <a href="#">L.124-4</a> (applicables pendant l'essai via art. <a href="#">L.121-5</a> , §4)
Obligation de motiver	Non, sauf en cas de faute grave
Faute grave	La mention de la faute doit figurer dans l'écrit
Absence de remise d'écrit	Irrégularité de forme engageant la responsabilité de l'employeur

## Modalités pratiques

La remise de l'écrit lors de la rupture de la période d'essai suit les règles formelles suivantes.

Aspect	Règle pratique
Forme de transmission	Lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Contenu obligatoire	Date de notification et date de fin effective du contrat
Mention de motif	Non requise, sauf faute grave
Délai	Sans délai particulier, dès la décision de rupture
Traçabilité	Conservation de la preuve de notification indispensable

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** systématiquement la rupture du contrat pendant l'essai par écrit, même sans demande du salarié, pour garantir la preuve de la notification et du respect du préavis. **Indiquer** clairement qu'il s'agit d'une résiliation pendant la période d'essai, la date de notification et la date de fin du contrat. **S'abstenir** d'indiquer un motif, sauf en cas de faute grave. **Respecter** l'égalité de traitement et la traçabilité des procédures pour éviter tout risque de discrimination ou de contestation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-4</u></b>	Obligation de remise d'un contrat écrit
<b>Art. <u>L.121-5</u>, §4</b>	Modalités de résiliation pendant l'essai, préavis, formes de notification ; application des art. <u>L.124-3</u> et <u>L.124-4</u>
<b>Art. <u>L.121-6</u></b>	Protection en cas d'incapacité de travail du salarié pendant l'essai
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Égalité de traitement entre salariés

L'absence de remise d'un écrit à la demande du salarié peut constituer une irrégularité de procédure et fragiliser la position de l'employeur en cas de litige. Il est donc prudent de systématiser la remise d'un document écrit lors de toute rupture pendant l'essai.

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.