Comment comptabiliser les jours d'absence dans la période d'essai au Luxembourg ?

Réponse courte

Les absences entraînant une **suspension de l'exécution du contrat** (maladie, accident, congés légaux, maternité, etc.) prolongent automatiquement la période d'essai d'une durée égale à celle de la suspension, sans que cette prolongation puisse excéder **un mois** au total (art. L.121-5, §2). Seuls les jours **effectivement travaillés** sont comptabilisés dans la durée de l'essai.

L'employeur doit tenir un relevé précis des jours travaillés et des absences, notifier par écrit au salarié toute prolongation de l'essai, et ajuster la date de fin en conséquence. La suspension est automatique pour les absences légalement prévues (incapacité de travail, congé de maternité, etc.) et ne nécessite pas de formalité contractuelle particulière. En revanche, les **absences injustifiées** ne constituent pas des suspensions légales du contrat au sens de l'article L.121-5 et ne prolongent pas automatiquement la période d'essai sur cette base légale.

Définition

La **période d'essai** constitue la phase initiale du contrat de travail durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la compatibilité de la relation de travail. Elle permet à chaque partie de mettre fin au contrat plus facilement qu'après confirmation définitive. La durée de cette période est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois, notamment l'article L.121-5.

La période d'essai vise à garantir une période d'observation réciproque, tout en assurant le respect des droits fondamentaux du salarié, tels que l'égalité de traitement et la transparence des conditions d'emploi.

Conditions d’exercice

La durée maximale de la période d'essai dépend du statut et de la qualification du salarié. Elle doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail avec indication précise de sa durée.

Situation	Durée maximale
Salariés qualifiés (employés)	6 mois
Cadres supérieurs	12 mois
Salariés non qualifiés / ouvriers	3 mois

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

Toute suspension de l'exécution du contrat — maladie, accident, congé légal, maternité, congé extraordinaire légal — prolonge automatiquement la période d'essai. Seuls les jours effectivement travaillés sont pris en compte pour le calcul de la durée de l'essai. La prolongation totale ne peut excéder un mois.

Modalités pratiques

En cas d'absence, la durée de l'essai est prolongée automatiquement. L'employeur doit assurer la traçabilité des jours prestés et informer le salarié par écrit du nouveau terme.

Situation	Règle applicable
Suspension légale du contrat	Prolongation automatique de l'essai (art. L.121-5, §2) — maladie, accident, congés légaux
Reprise du travail	L'essai reprend pour la durée restante
Avenant contractuel	Non obligatoire, mais notification écrite recommandée
Succession d'absences	Chaque absence suspend à nouveau l'essai
Rupture pendant l'absence	Nulle de plein droit

Pratiques et recommandations

Notifier systématiquement par écrit au salarié toute suspension et reprise de la période d'essai, en précisant le nouveau terme. Un **suivi rigoureux** du calendrier des absences et des jours effectivement travaillés est indispensable pour éviter toute contestation ultérieure.

Les absences injustifiées ne constituent pas des suspensions de l'exécution du contrat au sens de l'art. L.121-5 §2 et ne prolongent pas automatiquement la période d'essai sur cette base légale.

Consulter le service juridique ou l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de doute sur la nature de l'absence ou sa comptabilisation. Toute rupture de contrat pendant une période d'absence est juridiquement nulle et reporte la possibilité de rupture à la reprise effective du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5, §2 du Code du travail	Suspension de la période d'essai en cas de suspension de l'exécution du contrat (maladie, accident, congés légaux) et prolongation d'autant de jours, dans la limite d'un mois
Art. L.121-4 du Code du travail	Obligation de stipulation écrite de la période d'essai
Art. L.241-1 et s. du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Nullité de la rupture anticipée pendant une suspension de l'essai

Vérifiez systématiquement la date de fin de la période d'essai après chaque absence. Une erreur de calcul ou une rupture anticipée pendant une suspension expose l'employeur à un risque de requalification du contrat et à des contentieux 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.