

# Un nouvel embauché sans formation peut-il avoir un essai de 6 mois ?

## Réponse courte

Un nouvel embauché sans formation ou qualification professionnelle ne peut pas avoir une période d'essai de 6 mois au Luxembourg. La durée maximale de la période d'essai pour un salarié **non qualifié** est strictement limitée à **3 mois**, quelle que soit la nature du contrat.

Toute clause prévoyant une période d'essai supérieure à 3 mois pour un salarié non qualifié est nulle pour la partie excédant ce plafond. Seule la durée légale de 3 mois sera opposable, même si le contrat mentionne une durée supérieure.

La qualification ou non du salarié doit être appréciée au moment de l'embauche, sur la base des diplômes, certificats ou attestations reconnus au Luxembourg, ou, à défaut, de l'**expérience professionnelle pertinente**. En cas de doute, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Toute tentative de contournement par des clauses ambiguës ou des renouvellements successifs est susceptible d'être sanctionnée par les juridictions du travail.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant tout engagement définitif. Elle doit être expressément stipulée par écrit dans le contrat de travail ou dans une lettre d'engagement remise au salarié au plus tard lors de l'entrée en service. La période d'essai ne peut être imposée tacitement et son absence de mention écrite la rend nulle.

## Conditions d'exercice

La durée maximale de la période d'essai varie selon la qualification professionnelle du salarié, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail.

Profil du salarié	Durée maximale
Salarié qualifié (diplôme reconnu ou expérience attestée)	6 mois
Salarié non qualifié	3 mois
Tout type de contrat (CDI ou CDD)	Règle applicable sans exception
Clause supérieure à la limite légale	Nulle de plein droit pour la partie excédentaire

Cette limitation s'applique indépendamment de la nature du contrat et du poste occupé. La qualification professionnelle est définie par la possession d'un diplôme, certificat ou titre reconnu, ou par une expérience professionnelle attestée dans le métier concerné.

## Modalités pratiques

La qualification ou non du salarié doit être évaluée au moment de l'embauche. L'employeur doit documenter sa décision pour éviter tout litige ultérieur.

Étape	Règle applicable
Appréciation de la qualification	Au moment de l'embauche, sur base des diplômes ou de l'expérience
Documents à vérifier	Diplômes, certificats, attestations reconnus au Luxembourg
Absence de qualification	Durée d'essai limitée à 3 mois maximum
Clause dépassant la limite	Seule la durée légale de 3 mois est opposable
Charge de la preuve	À l'employeur en cas de contestation

## Pratiques et recommandations

**Préciser** explicitement dans le contrat de travail la qualification du salarié et la durée de la période d'essai, en conformité avec la législation luxembourgeoise. Pour les salariés sans formation ou qualification professionnelle, **ne jamais stipuler** une période d'essai supérieure à 3 mois.

**Conserver** systématiquement les justificatifs relatifs à la qualification du salarié afin de prévenir tout litige. En cas de doute sur la qualification, il est conseillé de **limiter** la période d'essai à 3 mois. Toute tentative de contournement de la règle par des clauses ambiguës ou des renouvellements successifs est susceptible d'être sanctionnée par les juridictions du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail luxembourgeois	Fixe les durées maximales de la période d'essai selon la qualification : 6 mois pour les qualifiés, 3 mois pour les non qualifiés
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail luxembourgeois	Obligation d'écrit et nullité de toute clause non stipulée par écrit
Jurisprudence luxembourgeoise	Toute stipulation contraire est nulle de plein droit pour la partie excédant la durée légale

En cas de litige sur la qualification du salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il est donc essentiel de documenter précisément la situation du salarié lors de l'embauche pour éviter toute requalification de la période d'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.