

Un essai peut-il être légalement rompu pendant un arrêt maladie partiel ?

Réponse courte

La rupture de la période d'essai pendant un arrêt maladie partiel est **déconseillée et risquée** au Luxembourg. L'article [L.121-6](#) protège le salarié contre la résiliation en cas d'incapacité de travail ; son application aux situations de reprise partielle n'est pas textuelle, mais résulte d'une interprétation prudente. La **protection contre la résiliation** est généralement considérée applicable pendant toute incapacité, même partielle.

Il est fortement recommandé d'attendre la reprise **complète** du travail avant de notifier la rupture, le préavis ne pouvant commencer à courir qu'à compter de la reprise totale et effective. L'employeur doit documenter précisément la situation médicale et les dates de suspension pour garantir la conformité légale de sa décision et se prémunir contre tout contentieux.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail au Luxembourg, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Elle doit être expressément prévue par écrit dans le contrat et ne peut excéder six mois, sauf exceptions prévues par la loi. Durant cette période, chaque partie peut rompre le contrat avec un préavis réduit, sous réserve du respect des **dispositions légales de protection** du salarié en cas de maladie.

Conditions d'exercice

La rupture de la période d'essai pendant un arrêt maladie partiel est strictement encadrée. La suspension interdit toute notification de rupture, quelle que soit l'intensité de la reprise du travail.

Situation	Règle applicable
Arrêt maladie total	Suspension de la période d'essai, rupture interdite
Arrêt maladie partiel (reprise partielle)	Protection applicable par prudence ; rupture déconseillée en l'absence de reprise complète
Reprise complète du travail	Suspension levée, rupture possible avec préavis
Notification pendant suspension	Nulle et sans effet
Délai de protection	26 semaines maximum à compter du début de l'incapacité

Modalités pratiques

L'employeur ne peut en aucun cas notifier la rupture pendant un arrêt maladie partiel. Le préavis ne commence à courir qu'à compter de la reprise complète.

Étape	Modalité
Vérification de la situation médicale	Confirmer la reprise complète avant toute notification
Notification de rupture	Uniquement après reprise totale du travail
Recours du salarié	Contestation devant le tribunal du travail
Sanctions possibles	Réintégration ou octroi de dommages et intérêts
Traçabilité	Documenter les dates de suspension et de reprise

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la situation médicale du salarié avant d'envisager une rupture de la période d'essai.

Attendre la reprise totale du travail pour notifier la rupture, en respectant le préavis légal applicable. **Documenter** précisément les dates de suspension et de reprise de la période d'essai, afin de calculer correctement la durée restante. En cas de doute, **solliciter** un avis médical officiel ou consulter un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Durée et modalités de la période d'essai
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident ; application aux arrêts partiels par interprétation prudente
Art. <u>L.337-1</u> à <u>L.337-6</u> du Code du travail	Protections spécifiques (maternité)

La rupture pendant un arrêt maladie partiel expose l'employeur à un risque élevé de contentieux ; l'article L.121-6 ne visant pas expressément les arrêts partiels, attendre la reprise **complète** s'impose par prudence. En cas de doute, consulter un juriste spécialisé 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.