

Quels sont les délais d'information en cas de prolongation de la période d'essai au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit informer le salarié de la prolongation de la période d'essai **immédiatement** après la reprise du travail ou dès la fin de la cause de suspension. Cette notification doit obligatoirement être faite **par écrit**, idéalement le jour même de la reprise, afin d'éviter toute contestation.

Tout retard dans l'information, l'absence de notification écrite ou une prolongation excédant la **durée maximale d'un mois** prévue par la loi peut entraîner la nullité de la prolongation et la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée sans période d'essai. La prolongation est en effet plafonnée à un mois, quelle que soit la durée effective de la suspension. L'employeur doit donc calculer précisément le reliquat d'essai à courir et informer le salarié par écrit dès sa reprise effective, en précisant la nouvelle date de fin de la période d'essai.

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, dans des conditions encadrées par la loi. La **prolongation** de la période d'essai correspond à l'allongement exceptionnel de cette période, uniquement en cas de suspension du contrat de travail pour des motifs légitimes prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Cette prolongation vise à compenser la durée d'absence du salarié, mais ne peut jamais excéder **un mois**, conformément à l'article [L.121-5](#), ni dépasser la durée maximale légale de la période d'essai applicable à la catégorie professionnelle concernée.

Conditions d'exercice

La prolongation de la période d'essai est strictement encadrée. Elle ne peut intervenir que si le contrat de travail a été suspendu pendant l'essai pour un motif légal.

Condition	Détail
Motifs légaux de suspension	Maladie, accident, congé maternité, congé parental, absence légalement reconnue
Durée maximale de prolongation	1 mois, quelle que soit la durée de la suspension
Durée totale de l'essai	Ne peut excéder la limite légale (6 mois ou 12 mois cadres sup.)
Notification obligatoire	Préciser la nouvelle date de fin de la période d'essai
Égalité de traitement	Appliquer les mêmes règles à tous les salariés concernés

Modalités pratiques

L'employeur est tenu d'informer le salarié immédiatement après la reprise du travail. La notification doit être écrite et précise.

Élément	Contenu requis
Mode de notification	Lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Délai de notification	Immédiatement à la reprise, idéalement le jour même
Durée de la prolongation	Indiquer la durée exacte (plafonnée à 1 mois)
Cause de suspension	Préciser le motif ayant justifié la prolongation
Nouvelle date de fin	Indiquer la nouvelle date de fin de la période d'essai

Pratiques et recommandations

Insérer dans le contrat de travail une clause spécifique sur les modalités de prolongation de la période d'essai en cas de suspension. Lorsqu'une absence survient, **recenser** précisément les jours d'absence et calculer la durée exacte de la prolongation, dans la limite du mois légal. **Réaliser** la notification sans délai, idéalement le jour de la reprise, et **conserver** une preuve écrite pouvant être produite en cas de litige. Ne jamais procéder à une prolongation tacite ou verbale, dépourvue de valeur juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Définition, durée, conditions de la période d'essai, prolongation plafonnée à 1 mois
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement

La traçabilité de la notification et le respect du **plafond d'un mois** de prolongation sont essentiels pour sécuriser la procédure. En cas de doute, il est recommandé de consulter un professionnel du 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.