

# Le préavis pour une période d'essai de 7 mois est-il proportionné au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le préavis applicable à une rupture pendant une **période d'essai de 7 mois** est proportionné si cette durée d'essai est licite. Selon l'art. L.121-5, la durée maximale est de 6 mois pour les salariés dont le salaire mensuel brut est inférieur au seuil fixé par règlement grand-ducal, et de **12 mois** pour ceux dont le salaire atteint ou dépasse ce seuil.

Pour un salarié à **rémunération élevée**, une période d'essai de 7 mois est donc conforme. Le préavis en cas de rupture est calculé à raison de **4 jours par mois d'essai convenu**, soit 28 jours, dans la limite d'un mois. Ce délai s'applique identiquement aux deux parties.

Pour un salarié **en dehors du seuil**, une période d'essai de 7 mois excède la limite légale de 6 mois. Seule la durée maximale de 6 mois est opposable ; toute rupture au-delà doit être traitée comme une résiliation ordinaire avec préavis légal complet.

## Définition

La **période d'essai** constitue la phase initiale d'un contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle avant un engagement définitif. La **proportionnalité du préavis** garantit que la durée du délai de rupture pendant l'essai soit adaptée à la durée d'essai convenue, conformément aux **règles impératives** de l'art. L.121-5 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Les seuils légaux et les délais de préavis sont strictement encadrés par l'art. L.121-5 du Code du travail.

Critère	Règle
Durée max. (salaire < seuil règl. grand-ducal)	6 mois
Durée max. (salaire ? seuil règl. grand-ducal)	12 mois
Essai de 7 mois — salarié sous seuil	Irrégulier ; clause nulle au-delà de 6 mois
Essai de 7 mois — salarié au-dessus du seuil	Licite si prévu expressément au contrat
Calcul du préavis (essai en mois)	4 jours x nombre de mois, min. 15 jours, max. 1 mois
Préavis pour 7 mois d'essai	28 jours
Symétrie du préavis	Identique pour employeur et salarié

## Modalités pratiques

La rupture pendant la période d'essai obéit à des règles formelles précises qui doivent être rigoureusement respectées.

Étape	Exigence
Notification	Par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre)
Point de départ du préavis	Le jour de la notification
Exécution du préavis	Obligatoire sauf dispense écrite de l'employeur
Non-respect du préavis	Indemnité compensatoire (art. <a href="#">L.122-7</a> )
Rupture après 6 mois (salarié sous seuil)	Traiter comme licenciement ordinaire avec préavis complet
Traçabilité	Conserver la preuve de notification et la date effective

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** la rémunération mensuelle brute du salarié par rapport au seuil du règlement grand-ducal avant de fixer une durée d'essai supérieure à 6 mois. **Notifier** toute rupture par écrit en précisant la date de début et de fin de préavis pour assurer la traçabilité. **Éviter** toute prolongation artificielle de la période d'essai par des absences injustifiées, seules les suspensions légales étant admises.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Forme et contenu du contrat de travail
Art. <a href="#">L.121-5</a> du Code du travail	Durée maximale de la période d'essai et préavis applicable
Art. <a href="#">L.122-7</a> du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Art. <a href="#">L.241-1</a> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination

En cas de doute sur la catégorie salariale ou la validité de la durée d'essai, sollicitez un avis juridique spécialisé avant toute rupture pour éviter un contentieux devant le tribunal du travail pour irrégularité du préavis.

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.