

Un salarié en probation longue peut-il dépasser l'an 1 ?

Réponse courte

Non, un salarié en probation longue **ne peut pas dépasser 12 mois**. La durée maximale de la période d'essai au Luxembourg est strictement limitée à **12 mois** pour les salariés dont le salaire mensuel brut atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal, et à **6 mois** pour les autres. Aucune disposition légale ne permet de dépasser ces limites, même par accord entre les parties.

Toute clause prévoyant une probation **supérieure à 12 mois** est nulle et réputée non écrite. La prolongation de l'essai liée à une suspension du contrat (maladie, accident, etc.) est admise, mais elle ne peut dépasser **1 mois supplémentaire** au maximum, et la durée totale ne peut jamais excéder le plafond légal.

Dépasser la durée maximale expose l'employeur à la **requalification** du contrat en CDI sans période d'essai, avec toutes les conséquences indemnitaires que cela implique. Il est donc impératif de surveiller rigoureusement le calcul de la durée totale, y compris les éventuelles prolongations pour suspension.

Définition

La **période d'essai** (ou probation) est la phase initiale du contrat de travail pendant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la convenance réciproque de la relation contractuelle. Elle permet à chacune des parties de rompre le contrat avec un préavis réduit. La probation doit être **expressément stipulée par écrit** dans le contrat de travail initial ou dans l'avenant d'embauche ; toute clause non écrite est nulle.

Conditions d'exercice

Les plafonds légaux de la période d'essai sont fixés par l'art. [L.121-5](#) du Code du travail. Aucune convention ou accord individuel ne peut les dépasser.

Critère	Règle
Durée max. (salarié sous seuil règl. grand-ducal)	6 mois
Durée max. (salarié au-dessus du seuil)	12 mois
Prolongation pour suspension légale	Admise, max. 1 mois supplémentaire
Durée totale absolue	Ne peut jamais dépasser 12 mois
Renouvellement de l'essai	Interdit (art. L.121-5 al. 3)
Clause excédant les plafonds	Nulle et réputée non écrite

Modalités pratiques

La gestion de la probation longue requiert un suivi précis des délais et des suspensions pour éviter tout dépassement du plafond légal.

Étape	Exigence
Fixation dans le contrat	Durée conforme aux plafonds légaux
Calcul de la durée	En mois entiers, à compter de l'entrée en service
Prolongation pour suspension	Documenter et notifier par écrit ; max. 1 mois ajouté
Contrôle du total	Durée initiale + prolongations ? plafond légal
Modification du poste (promotion)	Nouvelle période d'essai uniquement par nouveau contrat
Suivi RH	Registre actualisé des suspensions et des prolongations

Pratiques et recommandations

Fixer la durée de la probation dans le contrat de travail en conformité stricte avec les plafonds légaux, en vérifiant le niveau de rémunération du salarié. **Documenter** précisément toute prolongation liée à une suspension du contrat et **notifier** le salarié par écrit. **S'assurer** que les avenants ou modifications contractuelles ne constituent pas un contournement de la durée maximale autorisée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Formalisme du contrat de travail
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Durée maximale, prolongation et interdiction de renouvellement
Règlement grand-ducal	Fixation du seuil de rémunération pour la probation longue

La fixation d'une période d'essai supérieure aux plafonds légaux expose l'employeur à la nullité de la clause et à la requalification immédiate en CDI sans période d'essai. Il est essentiel de contrôler systématiquement la durée totale, y compris les éventuelles prolongations.

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.