

# Comment est calculée la durée d'essai dans un CDI au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée de la période d'essai dans un CDI au Luxembourg est fixée selon l'**article L.121-5** du Code du travail. Elle varie selon la qualification du salarié, avec un **minimum absolu de 2 semaines** pour tous et trois paliers maximaux :

- **3 mois maximum** pour les salariés dont le niveau de formation n'atteint pas le **CATP** (certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique)
- **6 mois maximum** pour les autres salariés (niveau CATP ou supérieur — règle générale)
- **12 mois maximum** pour les salariés dont le salaire mensuel brut de début atteint le seuil fixé par règlement grand-ducal

La clause doit être **écrite sous peine de nullité**, exprimée en semaines entières (? 1 mois) ou en mois entiers (> 1 mois), et ne peut jamais être renouvelée. L'absence de clause écrite rend la période d'essai inexistante et toute rupture doit suivre la procédure ordinaire de licenciement.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale optionnelle du contrat CDI permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer mutuellement l'adéquation du poste et des compétences avant tout engagement définitif.

Elle constitue une **dérogation temporaire** aux règles classiques de rupture du contrat, permettant une résiliation simplifiée avec préavis réduit.

La période d'essai **ne se présume jamais** et doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail, faute de quoi elle est réputée inexistante. Les règles de renouvellement du CDD et les risques de requalification en CDI sont également à prendre en compte lors de la rédaction du contrat.

## Conditions d'exercice

Les durées maximales varient selon la qualification du salarié, dans le cadre d'un minimum et de conditions de forme impératives.

Critère	Règle applicable
Durée minimale	2 semaines pour tous les salariés (art. <u>L.121-5</u> , §2)
Maximum — qualification < CATP	3 mois
Maximum — niveau CATP ou supérieur	6 mois (règle générale)
Maximum — salarié haut salaire	12 mois si salaire mensuel brut ? seuil fixé par règlement grand-ducal
Forme	Clause écrite obligatoire, individuelle, avec durée précise en semaines (? 1 mois) ou mois entiers (> 1 mois)
Renouvellement	Interdit (art. <u>L.121-5</u> , §3)
Suspension	En cas de suspension du contrat, prolongation d'une durée égale à la suspension, sans excéder 1 mois de prolongation

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la période d'essai requiert un formalisme rigoureux et un suivi opérationnel structuré.

Aspect	Modalité
Rédaction	Durée exacte en semaines entières (? 1 mois) ou mois entiers (> 1 mois) ; dates de début et fin précisées
Interdiction de rupture	Absolue durant les 2 premières semaines, sauf faute grave
Préavis après 2 semaines	Essai en semaines : autant de jours que de semaines d'essai ; essai en mois : 4 jours par mois (min. 15 jours, max. 1 mois)
Notification	Écrite obligatoire pour toute rupture ; prolongation documentée en cas de suspension
Contrôle de conformité	Vérifier l'adéquation durée/qualification, mention écrite, plafonds légaux, absence de renouvellement

## Pratiques et recommandations

**Standardiser par profil** : adapter les durées aux niveaux de qualification avec des modèles de clauses validés juridiquement. **Documenter** les critères de détermination de la durée pour chaque poste.

**Assurer le suivi opérationnel** : mettre en place un **calendrier d'alertes** avant expiration de l'essai et une procédure de rupture standardisée incluant les délais de préavis.

**Garantir l'égalité de traitement** : appliquer des **critères objectifs** et cohérents entre salariés de même niveau ; documenter les décisions pour assurer la transparence.

**Veiller aux évolutions réglementaires** : **vérifier régulièrement** les seuils de rémunération fixés par règlement grand-ducal et actualiser les modèles en conséquence.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-5</a>	Durées maximales selon qualification, obligation d'écrit, interdiction de renouvellement, préavis de rupture
Art. <a href="#">L.121-6</a>	Protection en cas d'incapacité de travail, prolongation de l'essai
Art. <a href="#">L.124-1</a>	Rupture possible pendant l'essai selon modalités <a href="#">L.121-5</a>
Art. <a href="#">L.122-11</a>	Période d'essai en CDD (référence comparative)
Art. <a href="#">L.123-8</a>	Durée d'essai pour temps partiel
Règlement grand-ducal	Seuil de rémunération pour la durée de 12 mois

L'**absence de clause écrite** rend la période d'essai **nulle et inexistante** : toute rupture devra alors suivre la procédure de licenciement classique. La durée de **12 mois** reste exceptionnelle et nécessite de vérifier le seuil de rémunération fixé par règlement grand-ducal ; en pratique, la plupart des salariés relèvent des durées de **3 ou 6 mois**.

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.