

Un CDD de moins de 2 mois peut-il comporter une période d'essai ?

Réponse courte

Un CDD de moins de 2 mois peut comporter une **période d'essai**, mais celle-ci est strictement limitée. Conformément à l'article [L.122-11](#) du Code du travail luxembourgeois, la période d'essai éventuellement prévue dans un CDD ne peut ni être inférieure à deux semaines, ni dépasser **un quart de la durée fixée au contrat**. Pour un CDD de 2 mois, la période d'essai maximale serait donc de 2 semaines. La clause doit être expressément stipulée par écrit dans le contrat ou la lettre d'engagement et respecter les règles générales de l'article [L.121-5](#).

L'article [L.122-2\(4\)](#) impose uniquement que le contrat mentionne la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue : il s'agit d'une **obligation de mention**, non d'une interdiction. L'employeur ne peut pas rompre le contrat avant son terme hors période d'essai, sauf en cas de **faute grave** du salarié ou de **force majeure**. Les responsables RH doivent vérifier systématiquement la durée du CDD avant toute rédaction contractuelle pour calibrer correctement la durée maximale autorisée de la période d'essai et s'assurer que toutes les mentions obligatoires figurent au contrat.

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 avant tout engagement définitif, dans le respect des règles de signature du contrat. Pendant cette période, la rupture du contrat est facilitée, sous réserve du respect des délais de préavis spécifiques. Dans le cadre d'un CDD, l'inclusion d'une période d'essai est **strictement encadrée** par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'article [L.122-11](#) du Code du travail fixe les conditions applicables à la période d'essai dans les CDD, en complément des règles générales de l'article [L.121-5](#).

Durée du CDD	Période d'essai maximale
Moins de 2 mois	Possible mais limitée à 1/4 de la durée du contrat (min. 2 semaines)
2 mois	Maximum 2 semaines
6 mois	Maximum 1 mois et demi (sous réserve du plafond de L.121-5)
12 mois	Maximum 3 mois (sous réserve du plafond de L.121-5)

La clause d'essai est **facultative** mais doit, si elle est prévue, être constatée par écrit dans le contrat, au plus tard au moment de l'entrée en service.

Modalités pratiques

Lors de la rédaction d'un CDD, la clause de période d'essai doit respecter les limites légales cumulatives de [L.121-5](#) et [L.122-11](#).

Situation	Conséquence
Clause dépassant 1/4 de la durée du CDD	Réduite de plein droit au maximum légal
Absence d'écrit constatant la période d'essai	Clause réputée inexistante
Rupture avant terme hors essai	Uniquement possible en cas de faute grave du salarié ou de force majeure

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **vérifier systématiquement la durée du CDD** avant toute rédaction contractuelle pour calculer correctement la durée maximale de l'essai. Pour un CDD très court (moins de 2 mois), la période d'essai autorisée est proportionnellement très brève. En cas de besoin d'une période d'évaluation significative, il convient d'envisager un **CDD d'une durée suffisante** ou le recours à l'intérim. La **vigilance s'impose** également lors de la rédaction des avenants ou renouvellements, afin de ne pas insérer une période d'essai après que la relation de travail a déjà débuté.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. L.121-5	Règles générales de la période d'essai (durée min. 2 semaines, max. 6 mois)
Art. L.122-2 (4)	Obligation de mentionner dans le CDD la durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuellement prévue
Art. L.122-11	Période d'essai dans le CDD : limitée à 1/4 de la durée du contrat , min. 2 semaines
Art. L.122-13	En l'absence de période d'essai valide, la rupture avant terme n'est possible qu'en cas de faute grave ou force majeure

La période d'essai dans un CDD est **possible mais encadrée** : sa durée ne peut excéder un quart de la durée du contrat et doit respecter le plancher de deux semaines. Une clause mal calibrée ne rend pas le contrat nul mais est simplement réduite au maximum légal. Il est essentiel de **sécuriser la rédaction des contrats** pour éviter tout risque de contentieux.

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.