L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'un jeune salarié ?

Réponse courte

Oui. La **rupture de la période d'essai** d'un jeune salarié (moins de 18 ans) est possible, mais encadrée par le Code du travail luxembourgeois. Elle suit les règles générales de l'article L.121-5, mais les protections spécifiques aux jeunes travailleurs s'appliquent également.

La rupture est **interdite pendant les deux premières semaines** de la période d'essai, sauf motif grave. Après ce délai, le préavis varie selon la durée d'essai convenue au contrat : autant de jours que de semaines d'essai, ou 4 jours par mois d'essai (minimum 15 jours, maximum 1 mois).

Pour un mineur non émancipé, la **notification doit être adressée au représentant légal**. L'employeur doit tenir un registre spécifique et respecter les dispositions de protection des jeunes travailleurs (articles L.341-1 et suivants).

La rupture reste **interdite pour motifs discriminatoires** (sexe, âge, religion, handicap, nationalité) et pendant une incapacité de travail médicalement constatée (protection de 26 semaines selon l'article L.121-6).

Définition

La **période d'essai** constitue la phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier les conditions de travail. Elle doit être stipulée par écrit parmi les mentions obligatoires du contrat d'un jeune, au plus tard au moment de l'entrée en service (article L.121-5, §1).

Le **jeune salarié** désigne toute personne âgée de moins de 18 ans accomplis ayant un contrat de travail, y compris les apprentis, stagiaires et élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires (article L.341-1). Les jeunes se distinguent en deux catégories : les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire) et les **adolescents** (15 à 18 ans, plus soumis à l'obligation scolaire).

La clause d'essai ne peut être renouvelée et est suspendue en cas de maladie ou autre empêchement, avec une prolongation maximale d'un mois.

Questions fréquentes

Comment notifier la rupture de période d'essai à un mineur au Luxembourg ?

La notification doit être faite par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre) et adressée au représentant légal du mineur non émancipé. L'employeur doit respecter le délai de préavis calculé selon la durée d'essai convenue au contrat.

Peut-on rompre la période d'essai d'un jeune salarié de moins de 18 ans au Luxembourg ?

Oui, mais la rupture est encadrée par des règles spécifiques. Elle est interdite pendant les deux premières semaines sauf motif grave, et le préavis varie selon la durée d'essai convenue. Pour un mineur non émancipé, la notification doit obligatoirement être adressée au représentant légal.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quand la rupture de période d'essai d'un jeune salarié est-elle interdite ?

La rupture est interdite pendant les deux premières semaines (sauf motif grave), en cas d'incapacité de travail médicalement constatée (protection de 26 semaines), de grossesse déclarée, ou pour des motifs discriminatoires (sexe, âge, religion, handicap, nationalité).

Quel préavis faut-il respecter pour rompre la période d'essai d'un jeune travailleur ?

Le préavis dépend de la durée d'essai : autant de jours que de semaines d'essai (minimum 2 jours), ou 4 jours par mois d'essai avec un minimum de 15 jours et un maximum d'1 mois. Par exemple, pour 3 semaines d'essai, le préavis est de 3 jours.

Conditions d'exercice

Critère	Condition applicable	Base légale
Durée minimale période d'essai	2 semaines	Art. L.121-5, §2
Durée maximale période d'essai	6 mois (3 mois si niveau < CATP)	Art. L.121-5, §2
Rupture pendant les 2 premières semaines	Interdite sauf motif grave	Art. L.121-5, §4
Notification pour mineur	Au représentant légal	Art. L.341-1
Formalisme de rupture	Écrit recommandé ou remis en main propre	Art. L.124-3 et L.124-4
Protection maladie/accident	26 semaines maximum	Art. L.121-6, §3
Protection grossesse	Applicable intégralement	Art. L.337-1 à L.337-6

Motifs de rupture interdits :

- Discrimination fondée sur le sexe, état matrimonial ou familial (Art. L.241-1)
- Discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie (Art. L.251-1)
- Grossesse médicalement constatée ou période de 12 semaines post-accouchement (Art. L.337-1)
- Incapacité de travail pour maladie ou accident (Art. L.121-6)

Modalités pratiques

Durée d'essai convenue	Calcul du préavis	Délai minimum	Délai maximum
Jusqu'à 1 mois (en semaines)	Autant de jours que de semaines d'essai	2 jours (2 semaines d'essai)	4 jours (4 semaines d'essai)
Plus d'1 mois (en mois)	4 jours par mois d'essai convenu	15 jours	1 mois

Exemple pratique :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Période d'essai de 3 semaines ? préavis de 3 jours
- Période d'essai de 2 mois ? préavis de 15 jours (minimum légal)
- Période d'essai de 6 mois ? préavis de 24 jours (plafonné à 1 mois)

Procédure de notification :

1. Rédiger une lettre de rupture mentionnant la date de fin du contrat
2. Envoyer par lettre recommandée ou remettre en main propre contre récépissé
3. Pour un mineur non émancipé : adresser la notification au représentant légal
4. Respecter le délai de préavis calculé selon le tableau ci-dessus
5. Le préavis prend cours conformément aux dispositions de l'article L.124-3, §3

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement **vérifier l'âge du salarié** dès l'embauche et s'assurer de tenir à jour le registre prévu à l'article L.344-3, qui doit mentionner les coordonnées du représentant légal pour les mineurs.

Avant toute rupture, il convient de **documenter précisément les motifs** : insuffisance professionnelle, problèmes d'adaptation, difficultés relationnelles. Cette documentation protège l'employeur en cas de contestation et permet de démontrer l'absence de discrimination.

Une attention particulière doit être portée à la **vérification des protections applicables** : absence de grossesse déclarée, absence d'incapacité de travail en cours. La rupture pendant une période de maladie est nulle et expose l'employeur à des dommages-intérêts.

Pour les jeunes en apprentissage, des dispositions spécifiques du Livre I, Titre I peuvent s'appliquer. Il est recommandé de consulter le contrat d'apprentissage et la convention applicable avant toute décision de rupture du contrat de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5	Période d'essai : durée, formalisme, préavis de rupture
Art. L.121-6	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail (26 semaines)
Art. L.124-3 et L.124-4	Formes de notification du licenciement
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave
Art. L.241-1	Non-discrimination fondée sur le sexe
Art. L.251-1	Non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race, ethnie)
Art. L.337-1 à L.337-6	Protection des femmes enceintes et allaitantes
Art. L.341-1	Définition du jeune salarié
Art. L.344-3	Registre des jeunes travailleurs

La rupture de la période d'essai d'un jeune salarié requiert une vigilance accrue en raison du cumul des protections générales et spécifiques. Une rupture non conforme aux délais ou formalités peut être requalifiée en licenciement abusif ouvrant droit à des dommages-intérêts.

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.