L'entreprise peut-elle imposer une période d'essai à un étudiant salarié ?

Réponse courte

L'employeur peut prévoir une **période d'essai** pour un étudiant salarié engagé sous contrat à durée déterminée (CDD), à condition que celle-ci soit **expressément stipulée par écrit** dans le contrat au plus tard au moment de l'entrée en service. À défaut d'écrit, aucune période d'essai ne peut être opposée à l'étudiant.

La durée de la période d'essai pour un CDD ne peut excéder **un quart de la durée totale du contrat**. Pour un étudiant salarié travaillant en dehors des vacances scolaires sous CDD spécifique (article L.122-1), les règles générales de la période d'essai en CDD s'appliquent conformément à l'article L.122-11 du Code du travail.

Durant les **deux premières semaines** de l'essai, le contrat ne peut être résilié unilatéralement, sauf pour faute grave. Passé ce délai, chacune des parties peut mettre fin au contrat sous réserve du respect d'un **préavis légal** calculé en fonction de la durée d'essai convenue.

Sans clause d'essai écrite, toute rupture anticipée du contrat devra suivre les règles ordinaires applicables au CDD, lesquelles n'autorisent la résiliation avant terme qu'en cas de faute grave ou d'accord mutuel.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail pendant laquelle l'employeur et le salarié peuvent évaluer l'adéquation professionnelle avant un engagement définitif. Cette période permet à l'employeur de juger des capacités professionnelles du salarié et au salarié de se faire une idée des conditions de travail. Au Luxembourg, la période d'essai n'est pas obligatoire mais doit impérativement être prévue par écrit pour être juridiquement valable.

L'**étudiant salarié** au sens du Code du travail luxembourgeois peut être engagé sous deux régimes distincts : le **contrat d'engagement** pendant les vacances scolaires (articles L.151-1 à L.151-9), qui ne prévoit pas de disposition spécifique sur la période d'essai, ou un **CDD spécifique** en dehors des vacances scolaires pour les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur ou secondaire (article L.122-1, paragraphe 3, point 5°).

Questions fréquentes

Comment peut-on rompre le contrat pendant la période d'essai d'un étudiant salarié ?

Durant les deux premières semaines de l'essai, le contrat ne peut être résilié unilatéralement, sauf pour faute grave. Passé ce délai, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans motif en respectant un préavis légal calculé en fonction de la durée d'essai convenue (autant de jours que de semaines d'essai).

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

L'employeur peut-il imposer une période d'essai à un étudiant salarié au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut prévoir une période d'essai pour un étudiant salarié engagé sous contrat à durée déterminée (CDD), à condition que celle-ci soit expressément stipulée par écrit dans le contrat au plus tard au moment de l'entrée en service. Sans clause écrite, aucune période d'essai ne peut être opposée à l'étudiant.

Que se passe-t-il si aucune clause d'essai écrite n'a été prévue pour l'étudiant salarié ?

Sans clause d'essai écrite, l'employeur ne peut pas appliquer les modalités simplifiées de rupture de la période d'essai. Toute rupture anticipée du contrat devra suivre les règles ordinaires applicables au CDD, qui n'autorisent la résiliation avant terme qu'en cas de faute grave ou d'accord mutuel.

Quelle est la durée maximale de la période d'essai pour un étudiant salarié en CDD ?

La durée de la période d'essai pour un CDD ne peut excéder un quart de la durée totale du contrat. Par exemple, pour un contrat de deux mois, la période d'essai ne pourra excéder deux semaines. La durée minimale est fixée à deux semaines.

Conditions d’exercice

Critère	Règle applicable	Base légale
Forme de la clause d'essai	Obligatoirement écrite, au plus tard le jour de l'entrée en service	Art. L.121-5 (1)
Durée maximale (CDD)	1/4 de la durée totale ou minimale du contrat	Art. L.122-11 (1)
Durée minimale	2 semaines	Art. L.122-11 (1)
Renouvellement	Interdit	Art. L.121-5 (3)
Protection pendant les 2 premières semaines	Résiliation unilatérale interdite sauf faute grave	Art. L.121-5 (4)

L'égalité de traitement entre salariés en CDD et salariés en CDI est garantie par l'article L.122-10 du Code du travail. L'étudiant salarié bénéficie des mêmes conditions de travail et de la même protection que tout autre salarié en CDD. Toute clause d'essai doit être claire, précise et non discriminatoire.

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

Modalités pratiques

Élément	Règle	Précision
Préavis (essai en semaines)	Autant de jours que de semaines d'essai	Jours calendaires
Préavis (essai en mois)	4 jours par mois d'essai	Minimum 15 jours, maximum 1 mois
Début du préavis	Jour de la notification	Pas le 1er ou 15 du mois
Fin du préavis	Doit intervenir avant la fin de l'essai	Sinon requalification en contrat définitif
Prolongation pour maladie	Durée égale à la suspension	Maximum 1 mois supplémentaire

Pour imposer une période d'essai, l'employeur doit insérer une clause spécifique dans le contrat de travail écrit, précisant la durée exacte de l'essai. La période d'essai doit être exprimée en semaines entières si elle n'excède pas un mois, ou en mois entiers au-delà.

Pendant la période d'essai, après les deux premières semaines, chacune des parties peut rompre le contrat sans motif, par lettre recommandée ou contre signature, en respectant le préavis légal. La résiliation prend effet à compter du jour de l'envoi de la notification.

En cas de suspension du contrat (maladie, accident), la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que cette prolongation ne puisse excéder un mois.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit évaluer la pertinence d'une période d'essai au regard de la nature des fonctions confiées et de la durée généralement courte des contrats étudiants. Pour un contrat de deux mois, la période d'essai ne pourra excéder deux semaines.

La rédaction de la clause d'essai doit être claire et précise, en mentionnant explicitement la durée en semaines ou en mois entiers. Il convient d'informer l'étudiant salarié avant la signature du contrat des conséquences juridiques de la période d'essai, notamment concernant les modalités de rupture et l'absence d'indemnité.

La traçabilité des échanges et la conservation des documents contractuels sont essentielles pour garantir la preuve du respect des obligations légales. L'employeur doit veiller à ce que le contrat soit remis sous format papier ou électronique accessible et archivable.

En cas de maladie de l'étudiant pendant l'essai, l'employeur doit noter que le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6, sous réserve du respect par l'étudiant de ses obligations de notification et de justification médicale.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-5	Période d'essai : forme écrite obligatoire, durées minimales et maximales, préavis de rupture, protection pendant les 2 premières semaines, prolongation en cas de suspension
Article L.122-1 (3) 5°	CDD spécifiques pour étudiants de l'enseignement supérieur et secondaire (hors vacances scolaires), durée hebdomadaire maximale de 15 heures
Article L.122-11	Période d'essai dans les CDD : durée maximale d'1/4 de la durée du contrat, renvoi aux conditions de l'article L.121-5
Article L.122-10	Égalité de traitement entre salariés en CDD et salariés en CDI
Articles L.151-1 à L.151-9	Régime du contrat d'engagement pendant les vacances scolaires (loi du 4 juin 2020)

L'absence de clause écrite relative à la période d'essai prive l'employeur de la faculté de rompre le contrat selon les modalités simplifiées de l'essai. Toute rupture anticipée devra alors respecter les règles strictes du CDD, qui n'autorisent la résiliation que pour faute grave ou accord mutuel.

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.