Le salarié peut-il résilier un contrat de travail à durée déterminée avant son terme légal ?

Réponse courte

Non, en principe, le salarié ne peut pas résilier un contrat de travail à durée déterminée avant son terme légal . L'article L.122-13 du Code du travail luxembourgeois dispose que **"le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme"**, hormis le cas de **motif grave** prévu à l'article L.124-10.

En cas de **résiliation anticipée injustifiée** par le salarié, l'employeur peut réclamer des **dommages et intérêts** correspondant au préjudice réellement subi, **plafonné au salaire** correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

La seule exception légale est la **résiliation pour motif grave** imputable à l'employeur, permettant au salarié de rompre immédiatement le contrat. Aucune disposition légale ne prévoit explicitement la **résiliation d'un commun accord** pour les CDD, bien qu'elle puisse être négociée dans la pratique.

Définition

Le **contrat de travail à durée déterminée (CDD)** est un contrat par lequel un employeur et un salarié s'engagent pour une **période précise**, déterminée dès la conclusion du contrat. Ce type de contrat **cesse de plein droit à l'échéance du terme** sans qu'il soit nécessaire de procéder à une résiliation formelle (article L.122-12).

La **résiliation anticipée** correspond à la rupture du contrat avant l'arrivée du terme initialement prévu. Cette rupture est **strictement encadrée** par le Code du travail luxembourgeois et constitue l'exception au principe de l' **exécution intégrale** du contrat jusqu'à son terme.

Le CDD se caractérise par sa **stabilité contractuelle** : les parties s'engagent fermement pour la durée convenue, contrairement au contrat à durée indéterminée qui peut être rompu plus librement avec préavis.

Questions fréquentes

Comment procéder pour résilier un CDD pour motif grave au Luxembourg ?

Le salarié doit notifier immédiatement par écrit la résiliation en exposant précisément les faits reprochés à l'employeur, dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance des faits. Aucun préavis n'est requis car la résiliation est immédiate.

Dans quels cas un salarié peut-il légalement rompre son CDD avant terme ?

Le salarié peut uniquement résilier immédiatement son CDD en cas de motif grave imputable à l'employeur selon l'article L.124-10. Cette faute doit être suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail.

Quelles sont les conséquences si un salarié rompt son CDD de manière injustifiée ?

En cas de résiliation anticipée injustifiée, le salarié doit verser des dommages et intérêts à l'employeur correspondant au préjudice réellement subi, plafonné au salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été à durée indéterminée.

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

Un salarié peut-il résilier son contrat à durée déterminée avant la fin au Luxembourg ?

Non, en principe, le salarié ne peut pas résilier un contrat de travail à durée déterminée avant son terme légal. L'article L.122-13 du Code du travail luxembourgeois interdit la résiliation anticipée, sauf en cas de motif grave imputable à l'employeur.

Conditions d’exercice

Selon l'**article L.122-13** du Code du travail, le principe est l'**interdiction de la résiliation anticipée** des CDD. La seule exception légalement prévue est le **motif grave** visé à l'article L.124-10.

Motif grave (article L.124-10) : Le salarié peut résilier immédiatement le CDD en cas de **faute grave de l'employeur** rendant impossible la poursuite de la relation de travail. Cette faute doit être :

- **Suffisamment grave** pour justifier la rupture immédiate
- **Imputable à l'employeur** (acte ou comportement fautif)
- **Rendant impossible** la continuation du contrat, même provisoirement

Aucune autre exception légale : Contrairement aux idées reçues, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **pas expressément** :

- La résiliation d'un commun accord pour les CDD
- D'autres cas de résiliation anticipée autorisée

Période d'essai : Pendant la période d'essai éventuelle (articles L.122-11), la résiliation peut intervenir dans les conditions prévues à l'article L.121-5, sans indemnité.

Modalités pratiques

En cas de motif grave :

- **Notification immédiate** par écrit de la résiliation
- **Exposé précis** des faits reprochés à l'employeur
- **Délai raisonnable** entre la connaissance des faits et la notification
- **Aucun préavis** requis (résiliation immédiate)

Conséquences de la résiliation injustifiée (article L.122-13) :

- **Dommages et intérêts** dus par le salarié à l'employeur
- **Montant** : préjudice réellement subi par l'employeur
- **Plafonnement** : salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été à durée indéterminée

Calcul des dommages et intérêts :

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

- **Base** : préjudice réel de l'employeur (coût de remplacement, désorganisation, etc.)
- **Limite maximum** : salaire correspondant au délai de préavis CDI selon ancienneté
- **Preuve** : l'employeur doit démontrer son préjudice effectif

Négociation amiable : Bien que non prévue expressément, la **résiliation d'un commun accord** peut être négociée entre les parties, formalisée par écrit pour sécuriser l'accord.

Pratiques et recommandations

Pour le salarié :

- **Évaluer rigoureusement** la gravité des faits reprochés à l'employeur
- **Documenter précisément** les manquements constitutifs du motif grave
- **Consulter** un avocat spécialisé avant toute résiliation anticipée
- **Négocier** une résolution amiable si possible

Pour l'employeur :

- **Rappeler** aux salariés les conséquences de la résiliation anticipée injustifiée
- **Documenter** le préjudice subi en cas de départ anticipé
- **Évaluer** le coût de remplacement et les perturbations
- **Privilégier** la négociation amiable pour éviter les contentieux

Recommandations générales :

- **Formaliser par écrit** tout accord de résiliation amiable
- **Respecter** l'égalité de traitement entre salariés
- **Conserver** la traçabilité des échanges et décisions
- **Assurer** un encadrement humain des procédures

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

Principe général :

- Article L.122-12 : **Cessation de plein droit** à l'échéance du terme
- Article L.122-13 : **Interdiction** de résiliation anticipée, sauf motif grave

Exception - motif grave :

- Article L.124-10 : **Résiliation immédiate** pour motif grave (applicable aux CDD)

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

Sanctions :

- Article L.122-13 (dernier alinéa) : **Dommages et intérêts** dus par le salarié en cas de résiliation injustifiée, plafonnés au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été à durée indéterminée

Période d'essai :

- Articles L.122-11 et L.121-5 : **Résiliation** pendant la période d'essai

Égalité de traitement :

- Article L.122-10 : **Dispositions** applicables aux salariés en CDD

Jurisprudence : Les tribunaux du travail luxembourgeois appliquent **strictement** l'article L.122-13, exigeant la démonstration d'un motif grave réel pour autoriser la résiliation anticipée par le salarié.

La **résiliation anticipée d'un CDD** par le salarié est **exceptionnelle** et strictement encadrée. En l'absence de motif grave avéré, le salarié s'expose à des **dommages et intérêts**. Il est **fortement conseillé** de consulter un spécialiste avant toute démarche et de privilégier la négociation amiable.

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.