

# Dans quelles situations le contrat de travail à durée déterminée peut-il être rompu sans préavis ?

## Réponse courte

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu sans préavis uniquement dans trois situations : en cas de **faute grave** de l'une des parties, en cas de **force majeure** rendant impossible l'exécution du contrat, ou en cas d'**inaptitude médicale** constatée par le médecin du travail lorsque le reclassement est impossible ou refusé par le salarié.

Aucune autre cause, y compris la volonté unilatérale ou des raisons économiques, ne permet la rupture sans préavis d'un CDD. Dans tous les cas, la partie qui rompt le contrat doit pouvoir justifier précisément le motif invoqué, sous peine de voir la rupture requalifiée en rupture abusive.

## Définition

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat dont le terme est fixé dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la réalisation d'un objet défini. En principe, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance prévue, sauf dans des cas limitativement énumérés par le Code du travail luxembourgeois. La rupture anticipée sans préavis constitue une exception, soumise à des conditions strictes.

## Questions fréquentes

### Comment procéder à la rupture d'un CDD pour inaptitude médicale ?

La rupture sans préavis pour inaptitude médicale ne peut intervenir qu'après l'épuisement de la procédure de reclassement interne ou externe, et uniquement si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié. L'inaptitude doit être constatée par le médecin du travail conformément à la procédure du Code du travail.

### Dans quels cas peut-on rompre un CDD sans préavis au Luxembourg ?

Un contrat à durée déterminée peut être rompu sans préavis uniquement dans trois situations : en cas de faute grave de l'une des parties, en cas de force majeure rendant impossible l'exécution du contrat, ou en cas d'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail lorsque le reclassement est impossible ou refusé par le salarié.

### Qu'est-ce qui constitue une faute grave justifiant la rupture immédiate d'un CDD ?

La faute grave doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle. La partie qui rompt doit notifier la rupture immédiatement après avoir eu connaissance des faits reprochés, par écrit et en exposant précisément les motifs.

### Que risque l'employeur en cas de rupture abusive d'un CDD sans préavis ?

Si la rupture sans préavis n'est pas justifiée par l'un des trois motifs légaux (faute grave, force majeure, inaptitude médicale), elle peut être requalifiée en rupture abusive. L'employeur s'expose alors à des dommages et intérêts pour indemniser le préjudice subi par le salarié.

## Conditions d'exercice

La rupture anticipée d'un CDD sans préavis est admise exclusivement dans les situations suivantes :

- **Faute grave** de l'une des parties, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle. La faute grave doit être d'une gravité telle qu'elle justifie la cessation immédiate du contrat.
- **Force majeure**, c'est-à-dire la survenance d'un événement extérieur, imprévisible et irrésistible, rendant l'exécution du contrat absolument impossible. La force majeure ne doit pas résulter d'un fait imputable à l'une des parties.
- **Inaptitude médicale constatée par le médecin du travail**, lorsque le reclassement de l'employé est impossible ou refusé par ce dernier, conformément à la procédure prévue par le Code du travail.

Aucune autre cause ne permet la rupture sans préavis d'un CDD. La volonté unilatérale, même motivée par des raisons économiques, n'ouvre pas droit à une rupture anticipée sans préavis.

## Modalités pratiques

En cas de faute grave, la partie qui entend rompre le contrat doit notifier la rupture immédiatement après avoir eu connaissance des faits reprochés. Un délai trop long entre la découverte de la faute et la notification peut entraîner la requalification de la rupture. La notification doit être faite par écrit, en exposant de manière précise les motifs de la rupture.

En cas de force majeure, la rupture prend effet dès la survenance de l'événement rendant impossible la poursuite du contrat. L'employeur doit être en mesure de démontrer la réalité et l'intensité de la force majeure.

En cas d'inaptitude médicale, la rupture sans préavis ne peut intervenir qu'après l'épuisement de la procédure de reclassement interne ou externe, et uniquement si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié.

Dans tous les cas, la partie qui rompt le contrat sans préavis doit pouvoir justifier du motif invoqué. À défaut, la rupture peut être requalifiée en rupture abusive, ouvrant droit à des dommages et intérêts.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter rigoureusement les faits constitutifs de faute grave ou de force majeure, ainsi que toutes les démarches entreprises dans le cadre d'une procédure d'inaptitude. La notification écrite doit être conservée et, si possible, remise contre signature ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Avant toute rupture sans préavis, il est conseillé de consulter le service juridique ou un avocat spécialisé afin d'évaluer la gravité des faits et de sécuriser la procédure. Toute rupture anticipée non justifiée expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en matière d'indemnisation du préjudice subi par le salarié.

## Cadre juridique

Les dispositions relatives à la rupture anticipée du CDD sans préavis sont prévues aux articles [L.122-10](#) et [L.124-7](#) du Code du travail luxembourgeois, tels qu'en vigueur en 2025. La jurisprudence nationale précise la notion de faute grave et encadre strictement l'application de la force majeure. Les règles relatives à l'inaptitude médicale sont fixées par les articles [L.326-1](#) et suivants du Code du travail.

La rupture anticipée d'un CDD sans préavis doit rester exceptionnelle et strictement motivée. Toute décision prise à la légère ou sans fondement solide expose l'employeur à un risque élevé de condamnation pour rupture abusive.

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.