Quels sont les délais de préavis pour un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **CDD** ne peut être rompu avant son terme que dans trois cas définis par la loi. La **faute grave** au sens de l'article L.124-10, la **force majeure** et le **commun accord** des parties sont les seuls motifs autorisant une rupture anticipée. Dans ces situations, **aucun préavis** n'est applicable car la rupture prend effet **immédiatement**.

Contrairement au CDI, le CDD n'est pas soumis au régime du préavis. Les parties s'engagent pour une **durée déterminée** et doivent honorer cette obligation contractuelle jusqu'à l'**échéance du terme**. Le principe fondamental est l'exécution intégrale du contrat jusqu'à sa date de fin prévue.

Toute rupture anticipée non justifiée par l'un de ces trois cas légaux constitue une **rupture abusive**. Elle expose son auteur à des **dommages et intérêts** correspondant aux salaires dus jusqu'au terme du contrat, dans la limite du préavis CDI équivalent.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** (CDD) est un contrat de travail dont la **date de fin est fixée** dès sa conclusion. Contrairement au contrat à durée indéterminée, il n'est pas soumis au **régime classique du préavis** car il doit être exécuté jusqu'à son **terme contractuel**, sauf exceptions strictement encadrées par la loi. L'article **L.122-12** dispose que le CDD **cesse de plein droit** à l'échéance du terme, sans formalité particulière.

Questions fréquentes

Comment formaliser la rupture d'un CDD par commun accord au Luxembourg ?

La rupture d'un CDD par commun accord doit impérativement être formalisée par un écrit signé des deux parties, précisant la date de fin de contrat et les éventuelles indemnités négociées. L'employeur doit ensuite informer immédiatement le CCSS de la fin anticipée du contrat et procéder au solde de tout compte sans délai.

Dans quels cas un CDD peut-il être rompu avant son terme au Luxembourg ?

Un CDD ne peut être rompu avant son terme que dans trois cas strictement définis par la loi : la faute grave au sens de l'article L.124-10, la force majeure et le commun accord des parties (article L.122-13). Dans tous ces cas, la rupture prend effet immédiatement sans préavis.

Quel préavis s'applique lors de la rupture anticipée d'un CDD au Luxembourg ?

Aucun préavis n'est applicable lors de la rupture anticipée d'un CDD, contrairement au CDI. Le CDD doit en principe être exécuté jusqu'à son terme contractuel ; la rupture anticipée légale (faute grave, force majeure, commun accord) prend effet immédiatement dès la notification ou la constatation du motif.

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

Quelle procédure doit respecter l'employeur pour rompre un CDD pour faute grave ?

Pour rompre un CDD pour faute grave, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire complète : convocation à entretien préalable si l'entreprise compte au moins 150 salariés, notification motivée par lettre recommandée précisant les motifs détaillés, et respect du délai d'un mois maximum pour invoquer les faits fautifs après en avoir eu connaissance (article L.124-10). La rupture prend effet immédiatement après notification.

Quelles sont les conséquences d'une rupture anticipée injustifiée d'un CDD au Luxembourg ?

La rupture anticipée injustifiée d'un CDD expose son auteur à des dommages et intérêts pouvant représenter l'intégralité des salaires jusqu'au terme du contrat, plafonnés au préavis qui aurait été applicable pour un CDI de même ancienneté (article L.122-13). La charge de la preuve de la justification incombe à la partie qui rompt le contrat.

Conditions d’exercice

La rupture anticipée d'un CDD n'est autorisée que dans trois cas légaux, chacun avec des modalités procédurales distinctes.

Cas de rupture anticipée	Préavis	Procédure	Base légale
Faute grave	Aucun (immédiat)	Lettre recommandée avec motifs détaillés	L.124-10
Force majeure	Aucun (immédiat)	Constatation de l'événement	Principes généraux
Commun accord	Aucun	Écrit signé des deux parties	L.122-13
Rupture unilatérale non justifiée	Interdit	Dommages et intérêts	L.122-13

Modalités pratiques

En cas de faute grave, des délais stricts s'imposent ; toute rupture injustifiée expose son auteur à des dommages-intérêts plafonnés au préavis CDI équivalent.

Élément	Valeur/Procédure	Base légale
Notification faute grave	Lettre recommandée avec motifs précis	L.124-10 (3)
Délai invocation faute grave	1 mois maximum après connaissance des faits	L.124-10 (6)
Entretien préalable	Obligatoire si entreprise ? 150 salariés	L.124-2 via L.122-13
Dommages-intérêts employeur	Salaires jusqu'au terme, plafonnés au préavis CDI	L.122-13 al.2
Dommages-intérêts salarié	Préjudice réel, plafonné au préavis CDI	L.122-13 al.4
Documents fin de contrat	Remise immédiate	Obligations générales

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

Pratiques et recommandations

La **documentation rigoureuse** de tout motif de rupture anticipée est essentielle. L'employeur doit conserver les **preuves justificatives** (témoignages, constats, écrits) car la charge de la preuve lui incombe en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Pour une rupture d'un **commun accord**, il est impératif de formaliser l'accord par un **écrit signé** des deux parties précisant la date de fin et les éventuelles indemnités négociées. Cet écrit protège les deux parties contre toute contestation ultérieure.

En cas de **faute grave**, la procédure disciplinaire doit être scrupuleusement respectée : convocation à entretien si applicable, notification motivée par lettre recommandée, et respect du délai d'un mois pour invoquer les faits fautifs. L'absence de motivation écrite rend le licenciement **abusif** de plein droit.

Les services RH doivent **informer immédiatement** les organismes sociaux (CCSS) de la fin anticipée du contrat et procéder au **solde de tout compte** sans délai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.122-12	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Article L.122-13	Interdiction de rupture anticipée sauf faute grave ou force majeure ; dommages-intérêts
Article L.124-10	Définition du motif grave, procédure de notification, délais
Article L.124-2	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Article L.124-12	Licenciement abusif et réparation (applicable via L.122-13)

La **rupture anticipée injustifiée** d'un CDD expose son auteur à des dommages-intérêts pouvant représenter l'intégralité des salaires jusqu'au terme du contrat. Cette protection contractuelle forte justifie une vigilance particulière avant toute décision de rupture.

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.