Rupture d'un CDI pour faute grave pendant l'essai : quelles règles ?

Réponse courte

Oui, il est possible de rompre un CDI sans préavis pendant la période d'essai pour **faute grave** au Luxembourg, conformément à l'article L.124-10. La faute doit être réelle, précise, objectivement vérifiable et d'une gravité telle qu'elle rend **impossible le maintien des relations de travail** — même provisoire.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée, en exposant de façon circonstanciée les faits reprochés et les circonstances leur conférant le caractère de motif grave. L'employeur doit agir **rapidement** après la découverte des faits — un délai excessif peut conduire à la requalification de la rupture. Il n'existe pas d'obligation de préavis ni d'indemnité de départ dans ce cas. La motivation écrite détaillée et la traçabilité du dossier sont indispensables pour garantir la sécurité juridique en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Définition

La **faute grave** est un comportement ou un acte du salarié qui rend **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail, justifiant une rupture immédiate sans préavis ni indemnité, conformément à l'article L.124-10. Elle se distingue de la rupture ordinaire pendant l'essai, qui requiert un préavis. La **période d'essai** dans un CDI est la phase initiale permettant l'évaluation réciproque de la relation de travail, devant être stipulée par écrit avant l'entrée en service.

Conditions d’exercice

La rupture pour faute grave pendant l'essai est soumise à des conditions cumulatives strictes.

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

Condition	Détail
Nature de la faute	Réelle, précise, objectivement vérifiable
Gravité requise	Rend impossible le maintien des relations de travail, même provisoire
Réactivité de l'employeur	Agir dans un délai très court après la connaissance des faits
Forme de notification	Lettre recommandée avec précision des faits et circonstances
Obligation de motivation	Obligatoire — exposer les faits reprochés et leur caractère grave
Préavis	Aucun
Indemnité de départ	Aucune (art. L.124-10(1))
Interdiction de discrimination	La rupture ne doit pas être motivée par un critère prohibé

Modalités pratiques

La procédure de rupture pour faute grave pendant l'essai requiert rigueur documentaire et rapidité.

Élément	Détail
Notification	Lettre recommandée à la poste ou remise en main propre contre décharge
Contenu obligatoire	Faits reprochés précis et circonstances constituant le motif grave
Délai d'action	Aussi court que possible après la découverte de la faute
Documentation	Témoignages, courriels, rapports, éléments de preuve à conserver
Procédure disciplinaire	Non obligatoire pendant l'essai, mais recommandée pour sécuriser
Protection des données	Confidentialité des informations traitées (RGPD, loi du 1er août 2018)

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les faits reprochés (témoignages, courriels, rapports, constats) avant de notifier la rupture. La solidité du dossier est déterminante en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Agir rapidement après la découverte de la faute. Un délai excessif avant notification peut conduire à la requalification de la rupture en licenciement ordinaire, avec obligation de préavis et risque d'indemnité.

Vérifier l'absence de discrimination et le respect de l'égalité de traitement avant toute décision de rupture. En cas de doute sur la qualification de la faute grave, solliciter un avis juridique pour limiter le risque de requalification.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5(2) et (4)	Durée et conditions de la période d'essai ; interdiction de rupture pendant 2 semaines sauf motif grave
Art. L.124-10	Définition du motif grave et conditions de la rupture immédiate sans préavis
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Art. L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'origine

La motivation écrite de la rupture pour faute grave est indispensable, même pendant l'essai, pour garantir la sécurité juridique et limiter les risques de contentieux devant le tribunal du travail. L'employeur doit veiller à la traçabilité et à la confidentialité des informations traitées lors de la procédure.

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.