

Rupture d'un CDI sans préavis après 2 semaines : quelles règles ?

Réponse courte

La rupture d'un CDI sans préavis après la période initiale de deux semaines n'est possible qu'en cas de **motif grave**, conformément à l'article [L.124-10](#) du Code du travail. Le motif doit être d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La notification doit être faite par lettre recommandée dans un **délai d'un mois** après la connaissance des faits, en énonçant avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui leur confèrent le caractère de motif grave. À défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

La rupture immédiate pour motif grave est une mesure **exceptionnelle** qui doit être maniée avec précaution. Une qualification erronée du motif grave ou un non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions financières importantes et à la requalification en licenciement abusif devant le tribunal du travail.

Définition

Le **motif grave** est défini par l'article [L.124-10](#) du Code du travail comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Il constitue une exception au principe du **préavis obligatoire** en matière de rupture du CDI. La gravité du motif s'apprécie selon les circonstances de l'espèce, la nature des relations entre les parties, leur niveau hiérarchique et les antécédents professionnels du salarié.

Conditions d'exercice

Pour être valable, la rupture immédiate pour motif grave doit respecter des conditions cumulatives.

Condition	Contenu
Motif grave avéré	Fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail
Notification écrite	Par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Précision des faits	Énonciation précise et détaillée des faits reprochés et des circonstances
Délai d'un mois	Notification dans le mois suivant la connaissance des faits
Entretien préalable	Obligatoire si l'entreprise occupe 150 salariés ou plus (art. L.124-2)

Modalités pratiques

La procédure de rupture immédiate suit plusieurs étapes incontournables.

Étape	Contenu
Documentation du motif	Constatation et conservation des preuves du motif grave
Entretien préalable	Si requis, convocation et tenue de l'entretien avant toute décision
Lettre de notification	Rédaction détaillant précisément les faits et circonstances
Mode d'envoi	Recommandé ou remise en main propre contre décharge
Information des instances	Information des représentants du personnel si requis

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de constituer un **dossier de preuves solide** avant d'engager la procédure de rupture pour motif grave, et de consulter un juriste spécialisé pour évaluer objectivement la gravité du motif invoqué.

L'employeur doit respecter strictement les délais légaux et maintenir une **traçabilité complète** de la procédure. Toute précipitation ou imprécision dans la motivation écrite peut conduire à la requalification de la rupture en licenciement abusif, avec des conséquences indemnitaires importantes devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 du Code du travail	Définition, conditions et procédure du motif grave
Art. L.124-3 du Code du travail	Principe du préavis obligatoire lors de la rupture du CDI
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable obligatoire (entreprises de 150 salariés et plus)
Art. L.124-11 du Code du travail	Qualification du licenciement abusif et voies de recours
Art. L.124-12 du Code du travail	Sanctions en cas de licenciement abusif (dommages et intérêts)
Art. L.121-5 du Code du travail	Distinction avec la rupture pendant la période d'essai

La rupture immédiate pour motif grave est une mesure exceptionnelle qui doit être maniée avec précaution. Une qualification erronée du motif grave ou un non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions financières importantes et à la requalification en licenciement abusif.

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.