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

## Réponse courte

Oui, il est possible de rompre un CDI pendant la période d'essai pour **faute grave** de manière immédiate au Luxembourg. La rupture doit intervenir sans préavis ni indemnité, dès lors que les faits reprochés remplissent les critères de la faute grave et que l'employeur agit avec **célérité** après en avoir eu connaissance.

La notification de la rupture doit être faite par écrit, de façon claire, précise et circonstanciée, et remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié conserve le droit à la rémunération des jours déjà travaillés et au paiement du **solde des congés** non pris.

L'employeur doit disposer d'éléments objectifs, précis et vérifiables démontrant la réalité et la gravité des faits. La rupture doit intervenir dans un délai restreint après la connaissance des faits, conformément à l'exigence de célérité prévue par la loi. Toute généralité dans la motivation est proscrite et expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail.

## Définition

La **période d'essai** dans un contrat à durée indéterminée est une phase initiale permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Durant cette période, la rupture du contrat est facilitée, mais reste encadrée par la loi. La **faute grave** est un comportement ou un manquement du salarié d'une gravité telle qu'il rend impossible le maintien de la relation contractuelle, même temporairement, et justifie une rupture immédiate sans préavis ni indemnité.

## Conditions d’exercice

La rupture du CDI pendant la période d'essai pour faute grave est encadrée par des conditions précises.

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Qualification des faits** | Les faits reprochés doivent remplir les critères de la faute grave selon la jurisprudence luxembourgeoise |
| **Éléments objectifs** | L'employeur doit disposer de preuves précises, vérifiables et documentées |
| **Célérité** | La rupture doit intervenir dans les jours suivant la connaissance des faits |
| **Égalité de traitement** | Le respect des droits fondamentaux du salarié doit être garanti tout au long de la procédure |


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

## Modalités pratiques

Les étapes clés de la procédure de rupture immédiate pendant l'essai sont les suivantes.

| Étape | Modalité |
|---|---|
| **Notification** | Par écrit, claire, précise et circonstanciée, remise en main propre ou par lettre recommandée avec AR |
| **Entretien préalable** | Non obligatoire pendant la période d'essai, mais traçabilité recommandée |
| **Prise d'effet** | À la date de notification, sans préavis ni indemnité de départ |
| **Droits maintenus** | Rémunération des jours prestés et solde de congés non pris restent dus |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer un dossier probant avant toute rupture immédiate pour faute grave, comprenant témoignages, preuves écrites ou tout élément objectif. L'employeur doit **agir avec célérité** dès la découverte des faits, sous peine de voir la gravité de la faute relativisée par les juridictions.

Il est conseillé de consulter le service juridique ou un avocat spécialisé afin de sécuriser la procédure et d'éviter tout risque de contestation ultérieure devant le tribunal du travail. La **motivation de la lettre de rupture** doit être précise et circonstanciée, toute généralité étant proscrite.

L'encadrement humain de la procédure et la documentation des étapes sont essentiels pour garantir la conformité légale et prévenir tout litige.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.121-5 du Code du travail** | Possibilité de mettre fin au contrat sans préavis en cas de faute grave, y compris pendant la période d'essai |
| **Art. L.124-7 du Code du travail** | Modalités de notification de la rupture du contrat pour faute grave |
| **Art. L.241-1 et suivants du Code du travail** | Égalité de traitement et non-discrimination |
| **Jurisprudence nationale** | Contours de la faute grave, exigence de célérité et obligations de motivation |


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

En cas de doute sur la qualification de la faute ou sur la procédure à suivre, il est impératif de solliciter un avis juridique avant toute notification, afin de limiter les risques de contentieux devant le tribunal du travail. La documentation rigoureuse de chaque étape et le respect des droits fondamentaux du salarié sont essentiels.

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.