

# Une rupture sans préavis est-elle possible avant 15 jours ?

## Réponse courte

Une rupture sans préavis avant 15 jours d'ancienneté est possible uniquement en cas de **motif grave**, c'est-à-dire un fait rendant impossible la poursuite du contrat, même provisoirement. La simple volonté de mettre fin à la période d'essai ou une insatisfaction professionnelle ne suffit pas.

Le motif grave doit être **dûment prouvé** et la rupture doit être notifiée par écrit, en exposant précisément les faits reprochés, dans le respect des délais et des formes légales prévus aux articles [L.124-3](#) et [L.124-10](#) du Code du travail. La charge de la preuve incombe à la partie qui prend l'initiative. Toute rupture immédiate injustifiée expose à des **sanctions financières** et à une contestation devant le tribunal du travail, pouvant aboutir à une requalification en licenciement abusif ou en démission aux torts de l'employeur.

## Définition

La **rupture sans préavis**, aussi appelée licenciement ou démission avec effet immédiat, correspond à la cessation du contrat de travail sans respect du délai de préavis normalement requis. Cette mesure exceptionnelle ne peut être prise que pour un **motif grave**, c'est-à-dire un fait ou un ensemble de faits rendant impossible la poursuite de la relation de travail, même provisoirement. La période des 15 premiers jours n'exonère pas les parties du respect des règles strictes encadrant la rupture sans préavis.

## Conditions d'exercice

La rupture sans préavis avant 15 jours est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Détail
<b>Motif grave</b>	Fait imputable à l'autre partie, rendant la continuation intolérable
<b>Imputabilité</b>	Le motif doit être imputable à l'autre partie contractante
<b>Délai de notification</b>	Dans le mois suivant la connaissance des faits
<b>Charge de la preuve</b>	Incombe à la partie prenant l'initiative de la rupture
<b>Égalité de traitement</b>	Garantie, conformément aux principes généraux du Code du travail

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la rupture sans préavis avant 15 jours suit les règles formelles suivantes.

Aspect	Règle applicable
Forme de la notification	Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge
Contenu	Faits précis et circonstanciés constitutifs du motif grave
Délai	Un mois à compter de la connaissance des faits
Notification tardive	Indemnité compensatoire de préavis + éventuels dommages et intérêts
Traçabilité	Conservation de tous les échanges et documents justificatifs

## Pratiques et recommandations

**Analyser** rigoureusement et documenter les faits avant toute rupture sans préavis, même durant les 15 premiers jours du contrat. **Préférer** la rupture avec préavis ou solliciter un avis juridique spécialisé en cas de doute sur la qualification du motif. **Vérifier** l'application de la procédure disciplinaire prévue par la convention collective ou le règlement interne, le cas échéant. **Respecter** les obligations de traçabilité et d'égalité de traitement dans toutes les étapes de la procédure.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.124-10</a>	Rupture sans préavis pour motif grave, conditions et formalités
Art. <a href="#">L.124-3</a> et <a href="#">L.124-4</a>	Formes de notification de la rupture du contrat
Art. <a href="#">L.121-5</a> , §4	Interdiction de rupture unilatérale pendant les deux premières semaines, sauf pour motif grave (art. <a href="#">L.124-10</a> )

La rupture sans préavis avant 15 jours d'ancienneté n'est licite qu'en cas de motif grave, dûment prouvé et notifié dans le respect des formes légales. Toute rupture immédiate injustifiée expose à des sanctions financières et à une contestation judiciaire, y compris une requalification en licenciement abusif ou en démission aux torts de l'employeur.

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.