

Peut-on rompre un CDD sans indemnité si le motif est économique ?

Réponse courte

Un CDD **ne peut pas** être rompu sans indemnité pour motif économique au Luxembourg. L'article [L.122-13](#) du Code du travail prévoit de façon exhaustive les cas de rupture anticipée admissibles : accord des parties, faute grave, force majeure et inaptitude médicalement constatée. Le motif économique **n'en fait pas partie**, quelle que soit la gravité des difficultés financières de l'entreprise.

Si l'employeur met fin au CDD avant son terme pour un motif économique, il devra verser au salarié une **indemnité compensatrice** égale aux salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est due de plein droit, sans qu'il soit nécessaire de prouver un préjudice. Toute clause contractuelle exonératoire pour motif économique serait **nulle et non écrite** et ne pourrait pas être invoquée pour limiter l'indemnisation.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont le terme est fixé dès la signature. La rupture anticipée du CDD est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois. En principe, le CDD ne peut être rompu avant son terme que dans des cas limitativement énumérés : accord des parties, faute grave, force majeure ou inaptitude médicalement constatée du salarié. La cessation pour motif économique n'est pas prévue comme cause légitime de [rupture anticipée du CDD](#). En cas de non-respect des conditions légales, le contrat peut faire l'objet d'une [requalification en CDI](#).

Conditions d'exercice

La rupture anticipée d'un CDD est limitée à des cas légalement exhaustifs. Le motif économique n'en fait pas partie.

Motif de rupture anticipée	Admis ?
Accord des parties (commun accord)	Oui
Faute grave du salarié	Oui
Force majeure	Oui
Inaptitude médicalement constatée du salarié	Oui
Motif économique	Non — indemnité compensatrice automatiquement due

En dehors des cas admis, la rupture à l'initiative de l'employeur avant l'échéance du terme engage l'obligation de verser une indemnité compensatrice égale aux salaires et avantages dus jusqu'au terme prévu (art. [L.122-13](#)).

Modalités pratiques

En cas de rupture anticipée injustifiée, l'indemnisation est automatique et suit un régime précis.

Élément	Règle applicable
Montant de l'indemnité	Égal aux salaires et avantages dus jusqu'au terme du contrat
Condition de versement	De plein droit, sans qu'il soit nécessaire de prouver un préjudice
Invocation de la situation économique	Inopérante — ne constitue pas un motif de réduction de l'indemnité
Clause contractuelle d'exonération	Nulle et non écrite
Plafond de l'indemnité	Ne peut excéder le salaire correspondant au préavis applicable en CDI (art. L.122-13)

Pratiques et recommandations

En cas de difficultés économiques, **privilégier** la négociation d'un accord amiable de rupture avec le salarié — le salarié n'est pas tenu de l'accepter, mais cette voie évite le contentieux. À défaut d'accord, **anticiper** le versement de l'intégralité de l'indemnité compensatrice. **Veiller** à la rédaction du CDD pour éviter toute ambiguïté sur les causes de rupture anticipée et ne pas insérer de clauses exonératoires pour motif économique, qui seraient réputées nulles. En cas de doute sur les motifs admissibles de rupture, **solliciter** un avis juridique avant toute démarche.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.122-13	Interdiction de rupture anticipée du CDD sauf cas légaux ; indemnité compensatrice obligatoire
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave : seul cas légal de rupture avant terme, applicable aussi au CDD via renvoi de L.122-13
Art. L.122-9	Tout contrat conclu en violation des dispositions sur le CDD (art. L.122-1 , L.122-3 à L.122-7) est réputé à durée indéterminée

L'employeur ne peut invoquer un motif économique pour rompre un CDD sans indemnité. Toute rupture anticipée en dehors des cas légaux expose à une indemnisation automatique du salarié, indépendamment de la situation financière de l'entreprise.

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.