Comment calculer l'indemnité en cas de rupture abusive d'un CDD ?

Réponse courte

En cas de **rupture abusive** d'un CDD par l'employeur avant son terme, le salarié a droit à des **dommages-intérêts** correspondant au minimum aux **rémunérations restant dues** jusqu'à l'échéance normale du contrat. Ce principe repose sur le caractère contraignant du terme fixé : l'employeur s'est engagé à maintenir le salarié jusqu'à la date convenue et doit en assumer les conséquences financières.

Le calcul intègre le **salaire brut mensuel**, les **primes et avantages contractuels**, les **indemnités de congé non pris** et tout élément de rémunération prévisible jusqu'au terme. Le tribunal du travail peut accorder des **dommages-intérêts supplémentaires** si le salarié démontre un préjudice distinct, notamment moral ou de carrière. Seule la **faute grave** du salarié permet à l'employeur de rompre le CDD sans indemnité.

Définition

La **rupture abusive d'un CDD** est la résiliation anticipée du contrat à durée déterminée par l'employeur en dehors des cas légalement autorisés, principalement la **faute grave** et l'**accord mutuel**. Elle ouvre droit pour le salarié à une indemnisation intégrale du préjudice subi, évaluée principalement sur la base des **rémunérations restant dues** jusqu'au terme initialement prévu du contrat. Les conditions de la rupture anticipée légitime et le régime des dommages-intérêts encadrent strictement cette situation.

Conditions d’exercice

L'indemnisation du salarié dépend de la nature de la rupture et du préjudice subi.

Élément	Contenu
Base de calcul	Rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat
Composantes	Salaire brut, primes, avantages en nature, 13e mois proratisé
Congés non pris	Indemnité compensatrice des jours acquis et non utilisés
Préjudice moral	Dommages-intérêts supplémentaires appréciés par le tribunal du travail
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver la faute grave justifiant la rupture anticipée
Prescription	Action en justice dans un délai de **3 ans**

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

Modalités pratiques

Le salarié dispose de plusieurs voies pour obtenir réparation.

Étape	Détail
Constat de la rupture	Conserver la lettre de rupture et tout document prouvant l'absence de faute grave
Calcul du montant	Additionner toutes les rémunérations dues du jour de la rupture au terme prévu
Saisine du tribunal	Tribunal du travail compétent du lieu d'exécution du contrat
Éléments de preuve	Contrat, bulletins de salaire, lettre de rupture, attestations
Exécution du jugement	Condamnation de l'employeur aux dommages-intérêts fixés par le tribunal

Pratiques et recommandations

Conserver l'intégralité des documents contractuels dès la signature du CDD : contrat, avenants, bulletins de salaire, correspondances, afin de disposer de preuves solides en cas de rupture abusive.

Calculer précisément le montant réclamable en additionnant tous les éléments de rémunération jusqu'au terme prévu, y compris les primes périodiques et les avantages en nature.

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant d'engager une procédure devant le tribunal du travail, afin d'évaluer les chances de succès et le montant réaliste des dommages-intérêts.

Documenter le préjudice moral si la rupture a causé un dommage distinct du préjudice financier, notamment une atteinte à la réputation professionnelle ou une perte d'opportunités de carrière.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10	Résiliation pour faute grave : conditions et procédure
Art. L.124-13	Rupture d'un commun accord : formalisme obligatoire
Art. L.122-9	Requalification en CDI en cas de violation des règles du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois, renouvellements compris
Art. L.122-11	Droits du salarié en CDD et égalité de traitement

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

La rupture abusive d'un CDD expose l'employeur à une condamnation potentiellement plus lourde qu'un licenciement en CDI, puisque l'indemnité couvre l'intégralité des rémunérations jusqu'au terme. Le salarié n'est pas tenu de chercher un autre emploi pour obtenir cette indemnisation.

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.