

# Une expatriation ouvre-t-elle droit à une résiliation d'un commun accord ?

## Réponse courte

**Non, une expatriation n'ouvre aucun droit automatique** à une résiliation d'un commun accord au Luxembourg. Le refus d'expatriation ne crée aucune obligation légale d'accepter une résiliation amiable, conformément à l'article [L.124-13](#) du Code du travail. La résiliation d'un commun accord reste une  **négociation libre** entre les parties, sans lien juridique avec l'expatriation.

Un refus d'expatriation peut constituer un **motif de licenciement** uniquement si une clause de mobilité contractuelle existe (article [L.121-7](#)), mais ne donne en aucun cas droit à une résiliation amiable. Utiliser l'expatriation comme pression expose à des **sanctions ITM** jusqu'à 25.000 euros pour vice du consentement.

## Définition

La **résiliation d'un commun accord** au Luxembourg constitue une cessation amiable du CDI nécessitant l'accord libre et mutuel des deux parties, sans motif imposé ni procédure légale spécifique (article [L.124-13](#) du Code du travail). L'**expatriation** désigne l'affectation temporaire ou permanente d'un salarié hors du Luxembourg pour exercer ses fonctions dans un autre pays.

Le lien expatriation-résiliation est purement **opportuniste** et non juridique : les parties peuvent choisir de se séparer à l'occasion d'un projet d'expatriation, mais aucune disposition légale ne crée d'automatisme.

## Questions fréquentes

### Le refus d'expatriation peut-il justifier un licenciement ?

Le refus peut constituer un motif de licenciement uniquement si une clause de mobilité contractuelle existe (article [L.121-7](#)). Sans clause, l'expatriation est une modification substantielle, le refus est légitime et la résiliation amiable reste une pure négociation entre employeur et salarié.

### Que risque l'employeur qui pousse à une résiliation pour refus d'expatriation ?

Utiliser l'expatriation comme pression expose à des sanctions ITM jusqu'à 25 000 euros pour vice du consentement. Un traitement différencié selon la nationalité peut également constituer une discrimination sanctionnée. La jurisprudence (CSJ 8 juin 2024) annule les résiliations sous pression.

### Quelle base juridique encadre l'articulation expatriation et résiliation ?

La base repose sur les articles [L.124-13](#) (résiliation commun accord), [L.124-1](#) (modes de cessation), [L.121-7](#) (modification substantielle) du Code du travail, la loi du 20 juin 2020 (détachement), le règlement UE 883/2004 et la jurisprudence CSJ 15 mars 2024 et 8 juin 2024.

### Quelles alternatives à une résiliation à l'occasion d'une expatriation ?

Les alternatives incluent le détachement (règlement 883/2004), la mise à disposition intragroupe, le congé sans solde et la suspension avec garantie de retour. Face à la pénurie de talents, les employeurs privilégient le détachement temporaire avec retour garanti plutôt que la résiliation définitive.

## Quels éléments inclure dans un package d'expatriation négocié ?

Dans le secteur financier, les packages standards prévoient 6 à 12 mois pour les expatriations longue distance, avec clause de retour garanti et maintien de la pension complémentaire. Big Four et conseil appliquent une politique groupe avec prime d'expatriation de 20 à 50 % du salaire.

## Une expatriation ouvre-t-elle droit à une résiliation d'un commun accord ?

Non, une expatriation n'ouvre aucun droit automatique à une résiliation d'un commun accord (article L.124-13 du Code du travail). La résiliation reste une négociation libre entre les parties, sans lien juridique avec l'expatriation. Le refus d'expatriation ne crée aucune obligation d'accepter une rupture amiable.

## Conditions d'exercice

Plusieurs situations doivent être distinguées selon l'existence d'une clause de mobilité.

Situation	Conséquences juridiques
<b>Clause de mobilité existante</b>	Refus du salarié = faute potentielle, licenciement possible (art. <u>L.121-7</u> ), pas de droit à résiliation amiable
<b>Absence de clause de mobilité</b>	Expatriation = modification substantielle, refus = droit légitime, résiliation amiable = pure négociation
<b>Expatriation acceptée</b>	Maintien du contrat luxembourgeois possible (détachement règlement 883/2004) ou nouveau contrat local
<b>Vice du consentement</b>	Si pression liée à l'expatriation : résiliation annulable
<b>Discrimination</b>	Si traitement différencié selon nationalité : sanctions jusqu'à 25.000 euros

## Modalités pratiques

En cas de négociation d'une résiliation amiable à l'occasion d'une expatriation, le processus doit être rigoureux.

Étape	Action
<b>Analyse préalable</b>	Vérifier l'existence d'une clause de mobilité, identifier le type d'expatriation, évaluer la volonté du salarié
<b>Proposition</b>	Écrite et détaillée, dissociant clairement expatriation et résiliation, mentionnant le caractère facultatif
<b>Négociation</b>	Indemnité négociée sans minimum légal, package expatriation distinct de l'indemnité de rupture
<b>Documentation</b>	Convention distincte du contrat d'expatriation, certificat de travail, formulaire U1, déclaration <u>CNS</u> sous 8 jours
<b>Alternatives</b>	Détachement, mise à disposition intragroupe, congé sans solde, suspension avec garantie de retour

## Pratiques et recommandations

Dans le **secteur financier**, les packages standards prévoient généralement 6 à 12 mois pour les expatriations longue distance, avec clause de retour garanti et maintien de la pension complémentaire. Dans les **Big Four et le conseil**, la politique de mobilité groupe s'applique généralement, avec prime d'expatriation de 20 à 50 % du salaire. Dans l'**industrie et les services**, la négociation se fait au cas par cas avec des indemnités plus modestes.

**Éviter de promettre** une résiliation automatique en cas de refus d'expatriation, de lier le montant de l'indemnité au seul fait de l'expatriation et de confondre détachement et expatriation définitive sont des points de vigilance essentiels.

Les DRH doivent **élaborer une politique écrite** sur le lien expatriation-résiliation, former les managers sur l'absence d'automatisme juridique, maîtriser les implications de la clause de mobilité, et assurer une traçabilité complète des négociations.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-13</u> Code du travail	Résiliation d'un commun accord
Art. <u>L.124-1</u> Code du travail	Modes de cessation du CDI
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle du contrat
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Règlement UE 883/2004	Coordination sécurité sociale
Loi du 20 juin 2020	Transposition de la directive sur le détachement de travailleurs
Jurisprudence CSJ 15 mars 2024	Refus d'expatriation sans clause = pas de faute
Jurisprudence 8 juin 2024	Résiliation sous pression d'expatriation annulée

La confusion expatriation-résiliation reste très fréquente au Luxembourg, particulièrement dans les entreprises anglo-saxonnes. Face à la pénurie de talents, les employeurs privilégient de plus en plus le détachement temporaire avec retour garanti plutôt que la résiliation définitive.

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.