

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.

Conditions d'exercice

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

Situation	Conséquences juridiques
Clause de mobilité existante	Refus du salarié = faute potentielle, licenciement possible (art. L.121-7), pas de droit à résiliation amiable
Absence de clause de mobilité	Expatriation = modification substantielle, refus = droit légitime, résiliation amiable = pure négociation
Expatriation acceptée	Maintien du contrat luxembourgeois possible (détachement règlement 883/2004) ou nouveau contrat local
Vice du consentement	Si pression liée à l'expatriation : résiliation annulable
Discrimination	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
Analyse préalable	Vérifier l'existence d'une clause de mobilité, identifier le type d'expatriation, évaluer la volonté du salarié
Proposition	Écrite et détaillée, dissociant clairement expatriation et résiliation, mentionnant le caractère facultatif
Négociation	Indemnité négociée sans minimum légal, package expatriation distinct de l'indemnité de rupture
Documentation	Convention distincte du contrat d'expatriation, certificat de travail, formulaire U1, déclaration <u>CNS</u> sous 8 jours
Alternatives	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.