Qu'est-ce qu'une rupture d'un commun accord entre employeur et salarié ?

Réponse courte

La **rupture d'un commun accord** est la cessation du contrat de travail par une volonté conjointe, libre et éclairée de l'**employeur** et du **salarié**, formalisée par une **convention écrite** précisant la date de rupture, les indemnités éventuelles et les droits acquis. Elle se distingue du licenciement et de la démission, car aucune partie n'impose unilatéralement la rupture. Le **consentement libre** et le respect de l'**égalité de traitement** sont essentiels.

Définition

La **rupture d'un commun accord**, ou résiliation conventionnelle, est une cessation du contrat de travail (**CDI** ou **CDD**) résultant d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Elle nécessite une volonté **libre et éclairée**, sans pression ni contrainte, et doit être formalisée par écrit pour garantir la traçabilité. Cette rupture est encadrée par le **Code du travail luxembourgeois** et les principes généraux du droit civil.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'une rupture d'un commun accord au Luxembourg ?

La rupture d'un commun accord est la cessation du contrat de travail par une volonté conjointe, libre et éclairée de l'employeur et du salarié, formalisée par une convention écrite. Elle se distingue du licenciement et de la démission car aucune partie n'impose unilatéralement la rupture.

Que doit contenir la convention de rupture d'un commun accord ?

La convention écrite doit préciser la date de rupture, les indemnités éventuelles et le sort des droits acquis (congés, heures supplémentaires). Elle doit être signée en double exemplaire par l'employeur et le salarié après un délai de réflexion raisonnable.

Quelles sont les conditions pour une rupture d'un commun accord valide ?

La rupture nécessite un consentement libre et éclairé des deux parties, exempt de vice (erreur, dol, violence). Elle doit respecter l'égalité de traitement et les protections spéciales (maternité, maladie, délégués). Une convention écrite signée par les deux parties est obligatoire.

Quels documents l'employeur doit-il remettre lors d'une rupture d'un commun accord ?

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation ADEM, conformément aux articles L.124-7 et L.124-8 du Code du travail luxembourgeois.

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

Conditions d’exercice

Condition	Détail
consentement libre	La rupture repose sur un **consentement libre** et non équivoque, exempt de vice (erreur, dol, violence) conformément à l'article 1109 du Code civil.
égalité de traitement	Elle doit respecter la **non-discrimination fondée sur le sexe** (L.241-1) et ne pas contourner les protections contre le licenciement abusif ou discriminatoire.
protections spéciales	Les **protections spéciales** (maternité, maladie, délégués) doivent être vérifiées pour éviter des sanctions.
CDI	Applicable aux **CDI** et **CDD**, sous réserve des règles spécifiques de chaque contrat.

Modalités pratiques

Étape	Détail
convention écrite	La rupture doit être formalisée par une **convention écrite**, signée par les deux parties, précisant :
date de rupture	La **date de rupture**.
indemnités éventuelles	Les **indemnités éventuelles**.
droits acquis	Le sort des **droits acquis** (congés, heures supplémentaires).
délai de réflexion	Un **délai de réflexion** raisonnable est recommandé pour garantir le consentement libre.
certificat de travail	À la fin du contrat, l'employeur délivre un **certificat de travail** sur demande (L.125-6), le **décompte final détaillé** dans les cinq jours (L.125-7), et le salarié peut lui remettre un **reçu pour solde de tout compte** (L.125-5).

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

Pratiques et recommandations

- **Formalisation écrite** : Rédiger une convention détaillée, signée en double exemplaire.
- **Entretien préalable** : Non obligatoire, mais conseillé pour clarifier les conditions.
- **Vérification des protections** : S'assurer que le salarié n'est pas en période de protection (maternité, maladie).
- **Délai de réflexion** : Accorder au salarié un temps suffisant pour réfléchir.
- **Traçabilité** : Conserver les preuves des échanges et de la signature pour éviter une requalification en licenciement abusif.

Cadre juridique

Référence	Objet
L.124-13	résiliation d'un commun accord : écrit en double exemplaire, sous peine de nullité
L.122-13	rupture anticipée du CDD, dommages-intérêts plafonnés au préavis applicable
L.125-5 et L.125-6	reçu pour solde de tout compte et certificat de travail délivré sur demande
L.125-7	décompte final détaillé remis au plus tard dans les cinq jours
L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Code civil	Article 1109 (consentement libre)

Conserver une **trace écrite** de toutes les étapes (propositions, délais, signatures) est crucial pour éviter une requalification en licenciement abusif. Une consultation juridique est recommandée pour sécuriser la procédure.

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.