# Comment procéder à une rupture d'un commun accord au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **rupture d'un commun accord** au Luxembourg commence par une discussion entre l'employeur et le salarié pour envisager la fin amiable du contrat.

Si un **accord de principe** est trouvé, il faut rédiger une **convention écrite**, datée et signée par les deux parties, précisant la volonté commune de rompre le contrat, la **date de fin**, les éventuelles **indemnités**, et la remise des **documents sociaux obligatoires**.

L'accord doit être **libre**, sans pression, et chaque partie doit disposer d'un **exemplaire de la convention**, à conserver au moins cinq ans.

**Important :** Cette rupture prive le salarié du **droit aux indemnités de chômage** (perte volontaire d'emploi) et de l'**indemnité de départ**, sauf stipulation contraire.

## Définition

La **rupture d'un commun accord** du contrat de travail est une modalité spécifique de cessation du contrat, prévue à l'**article L.124-13** du Code du travail luxembourgeois.

Elle consiste en une **décision conjointe** de l'employeur et du salarié de mettre fin à la relation de travail, indépendamment de toute faute ou motif particulier.

**Caractéristiques principales :**

- Se distingue du **licenciement** et de la **démission**
- Ne requiert ni **préavis légal**, ni **justification du motif**
- Repose exclusivement sur la **volonté libre et éclairée** des deux parties
- Implique un **accord formel**, matérialisé par écrit
- Doit refléter l'absence de toute **pression** ou **vice du consentement**

## Questions fréquentes

**Comment procéder concrètement à une rupture d'un commun accord ?**

La procédure débute par une discussion entre employeur et salarié, suivie de la rédaction d'une convention écrite précisant la volonté commune, la date de cessation, les éventuelles indemnités et la remise des documents obligatoires. Un temps de réflexion est recommandé avant signature, et chaque partie doit conserver un exemplaire pendant au moins cinq ans.


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

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

La rupture d'un commun accord est une modalité de cessation du contrat de travail prévue à l'article L.124-13 du Code du travail luxembourgeois. Elle consiste en une décision conjointe de l'employeur et du salarié de mettre fin à la relation de travail, sans préavis légal ni justification de motif, basée exclusivement sur la volonté libre et éclairée des deux parties.

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

La rupture d'un commun accord doit respecter plusieurs conditions : un écrit obligatoire sous peine de nullité, signé en double exemplaire par les deux parties, un consentement libre sans pression ni vice, la précision de la date de fin du contrat, les modalités d'indemnisation et la mention de la remise des documents sociaux obligatoires.

**Quelles sont les conséquences pour le salarié d'une rupture d'un commun accord ?**

La rupture d'un commun accord prive le salarié du droit aux indemnités de chômage (assimilée à une perte volontaire d'emploi), de l'indemnité de départ même après 5 ans d'ancienneté, et du bénéfice du préavis légal, sauf stipulation contraire dans la convention écrite.

## Conditions d’exercice

La validité de la **rupture d'un commun accord** suppose le respect de plusieurs **conditions cumulatives** :

**Conditions de fond :**

- L'accord doit être **exprès**, **non équivoque** et matérialisé par écrit
- Les deux parties doivent manifester leur **consentement libre**, sans pression, dol ou vice du consentement
- La rupture ne peut être **imposée unilatéralement**
- Ne peut résulter d'une **pression exercée** par l'une des parties

| Conditions de forme : | Condition | Détail |
|---|---|---|
| **Condition 1** | Écrit obligatoire sous peine de nullité (article L.124-13) | |
| **Condition 2** | Double exemplaire signé par l'employeur et le salarié | |
| **date de fin du contrat** | Précision de la **date de fin du contrat** | |
| **indemnisation** | Modalités relatives à l'**indemnisation** et au **solde de tout compte** | |
| **documents sociaux** | Mention de la remise des **documents sociaux** | |

L'employeur doit s'assurer que le salarié a eu le **temps de réfléchir** et la possibilité de se faire conseiller avant de signer.

## Modalités pratiques

**Étape 1 : Discussion préalable** La procédure débute généralement par une **discussion** entre l'employeur et le salarié sur la possibilité d'une rupture amiable.

**Étape 2 : Rédaction de la convention** Si un accord de principe est trouvé, rédiger un document écrit, daté et signé par les deux parties, intitulé **« convention de rupture d'un commun accord »**.


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

| Contenu obligatoire du document : | Étape | Détail |
|---|---|---|
| **Étape 1** | Volonté commune explicite de mettre fin au contrat | |
| **Étape 2** | Date de cessation effective | |
| **Étape 3** | Éventuelles indemnités ou avantages accordés | |
| **Étape 4** | Mention de la remise des documents obligatoires : | |
| **Étape 5** | Certificat de travail | |
| **Étape 6** | Attestation de salaire | |
| **Étape 7** | Fiche de retenue d'impôt | |

**Étape 3 : Signature et conservation**

- **Temps de réflexion** recommandé avant la signature définitive
- **Double exemplaire** : un pour chaque partie
- **Conservation** pendant au moins cinq ans pour garantir la traçabilité

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur :**

- Formaliser par une **convention claire et détaillée** pour éviter toute contestation ultérieure
- Veiller à ce que le salarié ne subisse **aucune pression**
- **Informer le salarié** de ses droits et des conséquences :
  - Perte du droit aux **indemnités de chômage**
  - Absence d'**indemnité de départ** sauf accord contraire
  - Impact sur la **couverture santé**

**Assistance du salarié :**

- Proposer au salarié de se faire **assister** lors des discussions
- Possibilité de recours à un **délégué du personnel** ou un **conseiller externe**

## Clauses spécifiques : Toute clause particulière doit être précisée dans la convention :

**Confidentialité**

- **Non-concurrence**
- **Indemnité spécifique**


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

**Charge de la preuve :** En cas de litige, la charge de la preuve de l'**accord libre et éclairé** incombe à l'employeur.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.124-13 | dispositions spécifiques à la rupture d'un commun accord |
| Articles L.251-1 et suivants | égalité de traitement et non-discrimination |
| Articles L.125-4 et suivants | remise des documents sociaux obligatoires |
| Article L.121-1 | conservation des documents relatifs à la relation de travail |
| Article 1134 du Code civil | force obligatoire des conventions et exécution de bonne foi |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et loi du 1er août 2018 | protection des données personnelles |
| La réalité du consentement | Disposition applicable |
| La conformité de la procédure aux dispositions légales | Disposition applicable |
| L'absence de vice du consentement | Disposition applicable |

**Conséquences importantes :** La rupture d'un commun accord prive le salarié :

- Du bénéfice du **préavis légal**
- De l'**indemnité de départ** (même après 5 ans d'ancienneté)
- Du **droit aux indemnités de chômage** (assimilée à une perte volontaire d'emploi)

**Sauf stipulation contraire** dans la convention.

**Conseil :** Il est essentiel de bien négocier les **conditions financières** et de s'assurer que le salarié comprend les **conséquences** de cette modalité de rupture. L'employeur doit pouvoir démontrer que le **consentement du salarié** a été recueilli librement et en toute connaissance de cause.

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.