Quels documents doivent être établis en cas de résiliation d'un commun accord ?

Réponse courte

Attention : la "rupture conventionnelle" est un concept français qui n'existe pas au Luxembourg. Le droit luxembourgeois connaît la **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13), sans droit de rétractation ni homologation administrative.

Les documents **obligatoires** au Luxembourg sont : la **convention écrite de résiliation** signée par les deux parties (mentionnant date de fin, indemnités éventuelles, sort du préavis), le **certificat de travail** sur demande du salarié (article L.125-6), le **décompte final détaillé** dans les 5 jours (article L.125-7), et la **déclaration de sortie CNS** dans les 8 jours. Pour les **frontaliers français**, prévoir également le **formulaire U1** pour Pôle Emploi et l'attestation employeur. Documents recommandés : reçu pour solde de tout compte (article L.125-5), procès-verbal d'entretien préalable, accord sur le préavis. Conservation obligatoire **5 ans minimum** pour tous les documents sociaux selon les obligations légales.

Définition

La **rupture conventionnelle** est une procédure exclusivement française créée en 2008, sans équivalent au Luxembourg. Au Grand-Duché, la cessation amiable d'un contrat à durée indéterminée s'appelle **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13 du Code du travail).

Cette confusion terminologique affecte particulièrement les **220.000 frontaliers français** travaillant au Luxembourg actuellement, habitués au cadre protecteur français avec ses entretiens obligatoires et son délai de rétractation de 15 jours. La résiliation luxembourgeoise offre plus de **liberté contractuelle** mais moins de protection procédurale.

Différences fondamentales :

- **France** : procédure encadrée avec délai de rétractation et homologation
- **Luxembourg** : liberté contractuelle totale, accord immédiatement définitif
- **Conséquence** : méconnaissance génératrice de contentieux croissants

La compréhension de ces différences est **cruciale** pour les entreprises employant des frontaliers français et doit orienter l'établissement des documents obligatoires.

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

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il remettre le décompte final et effectuer la déclaration CNS ?

L'employeur doit remettre le décompte final détaillé dans un délai maximum de 5 jours après la fin du contrat (article L.125-7) et effectuer la déclaration de sortie CNS dans les 8 jours via le système SECU en ligne obligatoire, avec remise d'une copie au salarié.

Quelle est la différence entre la rupture conventionnelle française et la résiliation d'un commun accord luxembourgeoise ?

La rupture conventionnelle française n'existe pas au Luxembourg. Au Grand-Duché, la résiliation d'un commun accord (article L.124-13) offre une liberté contractuelle totale sans procédure légale imposée, sans droit de rétractation (accord immédiatement définitif) et sans homologation administrative, contrairement à la France qui impose des entretiens obligatoires, un délai de rétractation de 15 jours et une homologation DIRECCTE.

Quels documents spécifiques sont nécessaires pour les salariés frontaliers français ?

Pour les frontaliers français, il faut prévoir le formulaire U1 (ex-E301) indispensable pour Pôle Emploi France, demandé via la CNS Luxembourg avec un délai d'obtention de 2-4 semaines, ainsi qu'une attestation employeur Pôle Emploi au format spécifique frontaliers mentionnant les salaires des 12 derniers mois et le motif 'résiliation d'un commun accord'.

Quels sont les documents obligatoires à établir lors d'une résiliation d'un commun accord au Luxembourg ?

Les documents obligatoires sont : la convention écrite de résiliation signée par les deux parties (mentionnant date de fin, indemnités éventuelles, sort du préavis), le certificat de travail sur demande du salarié (article L.125-6), le décompte final détaillé dans les 5 jours (article L.125-7), et la déclaration de sortie CNS dans les 8 jours. Pour les frontaliers français, il faut également prévoir le formulaire U1 pour Pôle Emploi et l'attestation employeur.

Conditions d’exercice

Différences majeures Luxembourg vs France pour les frontaliers :

Luxembourg - Résiliation d'un commun accord (L.124-13) :	Condition	Détail
Condition 1	Aucune procédure légale imposée (liberté totale)	
Condition 2	Pas de droit de rétractation (accord immédiatement définitif)	
Condition 3	Pas d'homologation par l'ITM ou autre autorité	
Condition 4	Négociation libre des indemnités (pas de minimum légal)	
Condition 5	Forme libre mais écrit indispensable pour la preuve	
Condition 6	Accès au chômage selon règles du pays de résidence	

France - Rupture conventionnelle (L.1237-11 Code travail) :

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

- **Procédure stricte** avec entretiens obligatoires
- **Délai de rétractation** de 15 jours calendaires
- **Homologation DIRECCTE** obligatoire
- **Indemnité minimale** équivalente au licenciement
- **Formalisme strict** avec modèles imposés

Conditions de validité au Luxembourg :

- **CDI uniquement** (article L.124-13 excluant les CDD sauf exception)
- **Consentement mutuel libre** sans vice (erreur, dol, violence)
- **Capacité juridique** des deux parties contractantes
- **Accord écrit obligatoire** sous peine de nullité
- **Salariés protégés** : licenciement nul, résolution judiciaire obligatoire
- **Femmes enceintes** : protection spéciale maintenue

Modalités pratiques

Documents obligatoires au Luxembourg :

1. Convention de résiliation d'un commun accord (L.124-13) :	**Étape**	**Détail**
Étape 1	Format écrit obligatoire sous peine de nullité	
Étape 2	Double exemplaire signé par les deux parties	
Étape 3	Mentions essentielles obligatoires :	
Étape 4	Identité complète des parties et matricule CNS	
Étape 5	Date précise de fin du contrat de travail	
Étape 6	Montant détaillé des indemnités négociées (si applicable)	
Étape 7	Sort du préavis (presté, dispensé avec maintien salaire, payé)	
Étape 8	Clauses spécifiques (confidentialité, non-concurrence maintenue/levée)	
Étape 9	Date et signatures originales des deux parties	

2. Certificat de travail luxembourgeois (L.125-6) :

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

- **Obligation légale** : délivrance sur demande du salarié uniquement
- **Contenu obligatoire** :
    - Dates exactes d'entrée en service et de sortie
    - Nature de l'emploi occupé ou emplois successifs
    - Périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés
- **Interdictions** : aucune mention tendancieuse ou défavorable
- **Délai** : remise immédiate sur demande du salarié
- **CDD** : délivrance 8 jours avant expiration si demandé

3. Décompte final détaillé (L.125-7) :

- **Délai strict** : 5 jours maximum après fin du contrat
- **Contenu obligatoire** :
    - Dernier salaire mensuel complet avec détail calcul
    - Indemnités négociées (montant brut et net)
    - Congés payés non pris calculés précisément
    - Prorata 13ème mois et primes annuelles
    - Retenues sociales CNS et fiscales luxembourgeoises
    - Heures supplémentaires non payées
    - Tout autre émolument en espèces ou nature

4. Déclaration de sortie CNS :

- **Délai strict** : 8 jours après fin contrat
- **Transmission** : via système SECU en ligne obligatoire
- **Copie** : remise obligatoire au salarié
- **Sanctions** : amende en cas de retard

Documents spécifiques frontaliers français :

5. Formulaire U1 (ex-E301) :

- **Indispensable** pour Pôle Emploi France
- **Contenu** : récapitulatif périodes d'emploi Luxembourg
- **Demande** : via CNS Luxembourg par l'employeur
- **Délai obtention** : 2-4 semaines actuellement
- **Importance** : sans U1, pas d'indemnités chômage France

6. Attestation employeur Pôle Emploi :

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

- **Format spécifique** frontaliers requis
- **Contenu** : salaires 12 derniers mois détaillés
- **Motif rupture** : "résiliation d'un commun accord"
- **Transmission** : directe au salarié

Pratiques et recommandations

Bonnes pratiques spécifiques contexte luxembourgeois :

Process sécurisé pour employeurs :

1. **Documenter l'initiative** : traçabilité de qui demande la rupture
2. **Minimum 2 entretiens espacés** de 48-72h (éviter suspicion pression)
3. **Délai de réflexion volontaire** 72h minimum (compenser absence protection légale)
4. **Proposition consultation** syndicat ou avocat spécialisé
5. **Remise projet écrit** avant signature finale définitive
6. **Témoin RH** présent lors signature et conservation procès-verbal

Protection renforcée des frontaliers français :

- **Information claire** sur absence droit rétractation Luxembourg
- **Explication impact chômage** selon résidence fiscale
- **Calcul transparent** indemnités brutes/nettes France vs Luxembourg
- **Accompagnement démarches** U1 et Pôle Emploi
- **Remise attestation bilingue** français/allemand si nécessaire

Montants indemnités recommandés :

- **Pratique courante** : 1 à 2 mois par année d'ancienneté
- **Cadres dirigeants** : négociation 3-6 mois selon contexte
- **Exonération fiscale** Luxembourg : plafonds à vérifier
- **Imposition France** : régime indemnités transactionnelles applicable

Documents optionnels mais recommandés :

- **Reçu pour solde de tout compte** (L.125-5) en double exemplaire
- **Accord écrit** sur dispense de préavis avec maintien salaire
-

Avenant levant clauses de non-concurrence si applicable

Attestation remise documents sociaux avec accusé réception

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

Erreurs fréquentes à éviter :

- Utiliser modèle résiliation d'un commun accord française
- Omettre spécificités frontaliers (U1, attestations Pôle Emploi)
- Négliger documentation initiative rupture
- Sous-estimer délais formulaire U1 (2-4 semaines)
- Confusion sur droit applicable (Luxembourg, pas France)

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-13 Code du travail	résiliation d'un commun accord (disposition centrale)
Article L.125-6	obligation certificat travail sur demande
Article L.125-7	décompte final et délai 5 jours maximum
Article L.125-5	reçu pour solde de tout compte et délai dénonciation
Règlement UE 883/2004	coordination sécurité sociale frontaliers
Position ITM	vigilance accrue protections maternité/maladie
France	résiliation d'un commun accord (L.1237-11 Code travail) - procédure encadrée
Belgique	rupture commun accord similaire Luxembourg - liberté contractuelle
Allemagne	Aufhebungsvertrag avec possibilité rétractation selon Länder
Luxembourg	système le plus libéral mais potentiellement moins protecteur
Requalification licenciement abusif	indemnités préavis + licenciement + dommages-intérêts
Dommages-intérêts complémentaires	préjudice moral si pression prouvée
Salarié protégé	Aucune autorisation de l'ITM n'existe : le licenciement est nul et la rupture passe par une résolution judiciaire (art. L.415-10)
Risque pénal	discrimination si motif illicite (grossesse, syndicat, etc.)
Durée minimale	5 ans selon obligations légales générales
Recommandation	10 ans pour sécurité juridique
Support	original papier + copie numérique sécurisée
Accès	droit consultation salarié pendant 3 ans

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

La **méconnaissance des différences** entre résiliation d'un commun accord française et résiliation d'un commun accord luxembourgeoise génère des **contentieux croissants** actuellement, particulièrement avec l'augmentation du nombre de frontaliers français (220.000+ actuellement).

Les entreprises luxembourgeoises employant des **frontaliers français** doivent impérativement former leurs équipes RH aux spécificités transfrontalières et ne jamais transposer automatiquement les processus français. L'absence de droit de rétractation au Luxembourg crée des **situations irréversibles** que les salariés français découvrent souvent tardivement.

Recommandation stratégique : implémenter volontairement un **délai de réflexion contractuel** de 5-7 jours ouvrables et une **procédure interne** inspirée du modèle français (sans obligation légale) pour sécuriser les accords et prévenir les contentieux, tout en préservant la flexibilité luxembourgeoise. Cette approche **"best of both worlds"** répond aux attentes des salariés frontaliers tout en respectant rigoureusement le cadre légal luxembourgeois et ses exigences documentaires spécifiques.

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.