

Résiliation d'un commun accord avant le départ à la retraite : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Oui, il est tout à fait possible de mettre fin au **contrat de travail d'un commun accord** avec un salarié qui approche de l'âge de la retraite, à condition que l'accord soit libre, éclairé, non équivoque et **formalisé par écrit** en double exemplaire signé.

Aucune disposition du **Code du travail luxembourgeois** n'interdit cette pratique. Toutefois, l'employeur doit veiller scrupuleusement à respecter le **principe de non-discrimination** et s'abstenir de toute pression liée à l'âge ou à la proximité de la retraite. Le salarié doit être pleinement informé des conséquences de cette résiliation, notamment sur ses **droits aux indemnités de chômage** et sur sa **pension de vieillesse**.

Important : la **résiliation d'un commun accord** ne donne pas droit à l'indemnité de départ à la retraite, sauf si les parties en conviennent expressément dans l'accord écrit. Cette rupture est assimilée à une **perte volontaire d'emploi** et peut entraîner le refus des indemnités de chômage par l'ADEM.

Toute irrégularité dans la procédure (pression, absence d'écrit, vice du consentement) peut entraîner la **nullité de la résiliation** et exposer l'employeur à des sanctions pour discrimination fondée sur l'âge ou licenciement abusif. Il est fortement recommandé de consulter un conseiller juridique pour sécuriser cette démarche.

Définition

La **résiliation d'un commun accord**, également appelée **rupture amiable** ou **résiliation d'un commun accord**, correspond à un mode de cessation du contrat de travail résultant de la volonté concordante et conjointe de l'employeur et du salarié de mettre fin à leur relation de travail à une date déterminée.

Cette modalité se distingue clairement du **licenciement** (initiative unilatérale de l'employeur), de la **démission** (initiative unilatérale du salarié), de la **mise à la retraite d'office** par l'employeur, et du **départ volontaire à la retraite** du salarié.

La résiliation d'un commun accord suppose un **consentement libre, éclairé et exempt de tout vice** (violence, dol, erreur) des deux parties. Elle ne peut être présumée et doit résulter d'une volonté claire, expresse et non équivoque, formalisée obligatoirement par écrit conformément à l'article L.124-13 du Code du travail.

Questions fréquentes

Peut-on conclure une résiliation d'un commun accord avec un salarié proche de la retraite ?

Oui, il est tout à fait possible de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord avec un salarié qui approche de l'âge de la retraite. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'interdit cette pratique, à condition que l'accord soit libre, éclairé, non équivoque et formalisé par écrit en double exemplaire signé.

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

La résiliation d'un commun accord doit obligatoirement être constatée par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié, conformément à l'article L.124-13 du Code du travail. Le consentement doit être libre, éclairé et exempt de tout vice, et l'employeur ne peut exercer aucune pression liée à l'âge ou à la proximité de la retraite.

Quelles sont les conséquences d'une résiliation d'un commun accord sur les droits du salarié ?

La résiliation d'un commun accord ne donne pas droit à l'indemnité de départ à la retraite (sauf accord contraire écrit) et est assimilée à une perte volontaire d'emploi par l'ADEM, ce qui peut entraîner le refus des indemnités de chômage. Le salarié doit être pleinement informé de ces conséquences avant de signer.

Quels risques encourt l'employeur en cas d'irrégularité dans la procédure ?

Toute irrégularité (pression, absence d'écrit, vice du consentement) peut entraîner la nullité de la résiliation, sa requalification en licenciement abusif avec dommages-intérêts, ou un contentieux pour discrimination fondée sur l'âge avec sanctions pénales de 251 à 125.000 euros selon l'article L.251-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

La résiliation d'un commun accord peut être conclue **à tout moment** pendant l'exécution du contrat de travail, y compris lorsque le salarié approche de l'**âge légal de la retraite** (actuellement 65 ans au Luxembourg) ou remplit déjà les conditions pour bénéficier d'une **pension de vieillesse anticipée**.

Aucun article du Code du travail luxembourgeois n'interdit la conclusion d'une résiliation d'un commun accord au motif que le salarié est proche de la retraite.

Toutefois, l'accord doit être **réel, libre et non vicié**. L'employeur ne peut imposer ou contraindre un salarié à accepter une rupture amiable en se fondant uniquement sur la proximité de la retraite ou sur l'âge du salarié, sous peine de **discrimination fondée sur l'âge** interdite par l'article L.251-1 du Code du travail.

Le salarié doit être **pleinement informé** des conséquences de la résiliation d'un commun accord, notamment :

- La **perte du droit aux indemnités de chômage** (la résiliation d'un commun accord est assimilée à une perte volontaire d'emploi par l'ADEM)
- L'absence d'indemnité de départ à la retraite (sauf stipulation expresse contraire dans l'accord écrit)
- Les impacts éventuels sur le calcul de la pension de vieillesse

L'employeur a l'**obligation de s'abstenir de toute pression**, notamment psychologique, liée à l'âge ou à la situation personnelle du salarié.

Modalités pratiques

La résiliation d'un commun accord doit **obligatoirement** être constatée par écrit, en **double exemplaire** signé par l'employeur et le salarié, conformément à l'article L.124-13 du Code du travail. **Sous peine de nullité**, aucune forme orale ou implicite n'est admise.

L'écrit doit comporter les éléments suivants :

- L'**identité complète** des parties (employeur et salarié)
- La **référence au contrat de travail** concerné (date de conclusion)
- La **date de prise d'effet** de la résiliation (date de fin du contrat)
- La mention explicite du **caractère amiable** de la rupture et de la référence à l'article L.124-13
- Les **conditions financières** éventuelles (indemnité de résiliation, maintien de certains avantages, etc.)
- La confirmation de l'**absence de litige** sous-jacent

Recommandations pratiques :

- Proposer un **délai de réflexion** au salarié avant la signature (plusieurs jours minimum)
- Permettre au salarié de **consulter un conseiller** (délégué du personnel, avocat, proche)
- **Informier explicitement** le salarié sur les conséquences en matière de chômage et de retraite
- Prévoir, si l'employeur le souhaite, le versement d'une **indemnité bénévole** défiscalisée (non obligatoire)
- Remettre un **exemplaire original** de l'accord à chaque partie
- **Conserver une copie** dans le dossier du personnel pour assurer la traçabilité

Important : La résiliation d'un commun accord ne donne **pas droit à l'indemnité de départ à la retraite** prévue en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite, sauf si les parties en conviennent expressément par écrit dans l'accord de résiliation. L'employeur peut néanmoins verser volontairement une indemnité de rupture qui peut bénéficier d'un traitement fiscal avantageux.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement conseillé** de formaliser la résiliation d'un commun accord par un **protocole écrit détaillé et clair**, établi en double exemplaire et signé par les deux parties en présence, si possible, de témoins neutres.

L'employeur doit impérativement s'abstenir de toute forme de pression, notamment :

- Pression liée à l'**âge** du salarié ("vous êtes trop âgé", "il est temps de partir")
- Pression liée à la **proximité de la retraite** ("vous pouvez prendre votre retraite bientôt")
- Chantage ou menace de **licenciement pour motif grave** si le salarié refuse
- Présentation de la résiliation comme une **obligation** ou une fatalité

Toute **ambiguïté, contrainte ou vice du consentement** dans la procédure peut entraîner :

- La **nullité de la résiliation** d'un commun accord
- La **requalification en licenciement abusif** avec obligation de verser des dommages-intérêts
- Un **contentieux pour discrimination** fondée sur l'âge avec sanctions pénales et civiles

Informier le salarié de manière transparente est essentiel, notamment sur :

- L'**assimilation à une perte volontaire d'emploi** par l'ADEM, entraînant généralement le refus des indemnités de chômage
- L'**absence d'indemnité de départ**, sauf accord contraire des parties
- La possibilité de **consulter un conseiller** avant de prendre sa décision
- Le **droit de refuser** la proposition sans conséquence négative

Consultation préalable recommandée :

- **Service juridique interne** ou avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois
- Vérification de la **conformité avec les obligations légales**, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles L.251-1 et suivants du Code du travail)
- Validation de la **procédure** et du contenu de l'accord écrit

Archivage et documentation :

- Conserver tous les **échanges écrits** relatifs à la négociation
- Archiver une **copie signée** de l'accord pendant au moins 10 ans
- Documenter les **informations transmises** au salarié sur les conséquences de la résiliation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord du contrat de travail - obligation de formalisation par écrit en double exemplaire signé sous peine de nullité
- **Article L.124-7** : Conditions d'attribution de l'indemnité de départ en cas de licenciement - exclusion de cette indemnité en cas de résiliation d'un commun accord (sauf stipulation expresse contraire)
- **Article L.251-1** : Principe de non-discrimination - interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, la religion, les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Cour supérieure de justice** : Exigence d'un consentement libre, éclairé et non vicié pour la validité d'une résiliation d'un commun accord - contrôle strict de l'absence de pression ou de vice du consentement

Principes généraux du droit du travail luxembourgeois :

- Principe de **liberté contractuelle** (article 1134 du Code civil) : les parties peuvent convenir d'un commun accord de mettre fin au contrat dans les mêmes conditions que sa conclusion
- Principe d'**égalité de traitement** et de non-discrimination (articles L.251-1 et suivants)
- Obligation de **traçabilité** et de formalisme écrit pour les actes juridiques mettant fin au contrat
- Protection du **consentement éclairé** du salarié, partie réputée plus faible à la relation de travail

Législation sociale connexe :

- Règlement grand-ducal sur l'**indemnisation du chômage** : assimilation de la résiliation d'un commun accord à une perte volontaire d'emploi
- Code de la **sécurité sociale** : calcul des droits à pension de vieillesse

Vigilance particulière : Assurez-vous que la résiliation d'un commun accord ne soit jamais utilisée comme un moyen détourné de contourner les règles relatives à la **mise à la retraite d'office** ou pour exercer une **pression discriminatoire** sur un salarié en raison de son âge ou de sa proximité avec la retraite.

Toute irrégularité dans la procédure peut entraîner un **contentieux long et coûteux** pour :

- **Discrimination fondée sur l'âge** (article [L.251-1](#) du Code du travail) avec amendes pénales de 251 à 125.000 euros
- **Licenciement abusif** avec dommages-intérêts et indemnités
- **Atteinte à la réputation** de l'entreprise

La résiliation d'un commun accord doit toujours être une **démarche consensuelle et équilibrée**, respectant pleinement les droits et la dignité du salarié, quel que soit son âge.

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.