

# Remplacer un licenciement par une rupture d'un commun accord : est-ce possible ?

## Réponse courte

**Oui, sous réserve d'un accord bilatéral formalisé par écrit.** Au Luxembourg, un licenciement en cours peut être remplacé par une **résiliation d'un commun accord** prévue à l'article L.124-13 du Code du travail, à condition que le contrat ne soit pas encore arrivé à son terme et que les deux parties consentent librement à cette substitution.

La convention doit préciser la date de fin du contrat, les conditions financières convenues et mentionner expressément l'annulation de la procédure de licenciement initiale. Cette solution présente l'intérêt d'un apaisement mutuel mais prive le salarié des indemnités de chômage immédiates, l'ADEM appliquant un **délai de carence** pour les ruptures conventionnelles.

## Définition

La **résiliation d'un commun accord** est la cessation du contrat résultant de la volonté concordante de l'employeur et du salarié, formalisée par un écrit signé des deux parties. Elle est expressément prévue à l'article L.124-13 du Code du travail luxembourgeois.

Elle se distingue du licenciement (décision unilatérale de l'employeur) et de la démission (décision unilatérale du salarié). La substitution d'un licenciement par une résiliation conventionnelle permet de transformer une rupture contentieuse en rupture consensuelle, souvent assortie d'indemnités négociées.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser la substitution d'un licenciement par une rupture d'un commun accord ?

Un document écrit signé par les deux parties est obligatoire. Il doit préciser la date de fin du contrat, les conditions financières convenues, et mentionner explicitement que la rupture intervient d'un commun accord en annulant la procédure de licenciement en cours. Un exemplaire doit être remis à chaque partie.

### Peut-on remplacer un licenciement par une rupture d'un commun accord en cours de procédure au Luxembourg ?

Oui, il est possible de substituer une rupture d'un commun accord à un licenciement en cours de procédure, à condition que le contrat de travail ne soit pas encore arrivé à son terme (avant l'expiration du préavis). Cette substitution n'est plus possible si le salarié a accepté le licenciement sans réserve ou a déjà engagé une contestation judiciaire.

### Quelles précautions prendre pour éviter la contestation d'une rupture d'un commun accord substituée à un licenciement ?

Il faut consigner par écrit tous les échanges de négociation, s'assurer de l'absence de pression ou manœuvre dolosive, accorder un délai de réflexion suffisant au salarié, et vérifier qu'il n'a pas déjà saisi le tribunal ou accepté le licenciement sans réserve. La traçabilité et l'égalité de traitement doivent être garanties.

### Quelles sont les conditions pour qu'une rupture d'un commun accord remplace valablement un licenciement ?

L'accord doit être librement consenti par les deux parties, sans pression ni contrainte, et formalisé par un écrit signé précisant la date de fin du contrat, les conditions financières et mentionnant explicitement l'annulation de la procédure de licenciement. Le salarié ne doit pas avoir déjà accepté le licenciement ou saisi le tribunal.

## Conditions d'exercice

La substitution est ouverte sous des conditions strictes tenant à la temporalité et à la liberté du consentement.

Condition	Exigence	Conséquence
Contrat en cours	Préavis non expiré	Substitution possible
Consentement libre	Absence de pression	Validité de l'accord
Forme écrite	Convention signée des deux parties	Opposabilité
Délai de réflexion	Raisonné avant signature	Protection du salarié
Absence de vice	Ni dol, ni erreur, ni violence	Conformité au Code civil
Intention de renoncer au contentieux	Mention explicite	Effet extinctif
Conditions financières	Équilibrées et négociées	Équité de la transaction

Si le salarié a déjà engagé une contestation judiciaire du licenciement, la substitution reste possible mais prend la forme d'une transaction au sens du Code civil.

## Modalités pratiques

La formalisation de la convention doit respecter un contenu minimum pour sécuriser la rupture et éviter toute requalification ultérieure.

Élément	Contenu requis	Effet
Identité des parties	Employeur et salarié	Identification
Annulation du licenciement	Mention explicite	Extinction de la procédure
Date de fin de contrat	Jour précis	Point de rupture
Indemnité de rupture	Montant négocié	Compensation financière
Solde de tout compte	Détail des sommes dues	Transparence
Documents de fin de contrat	Certificat, attestation <u>ADEM</u>	Art. <u>L.125-5</u> à 7
Renonciation aux recours	Si transaction	Sécurité juridique
Double exemplaire signé	Un par partie	Valeur probante

Le salarié doit recevoir un exemplaire original signé de la convention, et l'employeur doit conserver le sien dans le dossier du personnel pour toute éventuelle contestation.

## Pratiques et recommandations

**Accorder** au salarié un délai de réflexion significatif entre la proposition et la signature, afin de garantir le caractère libre et éclairé du consentement et d'éviter toute requalification pour vice du consentement devant le tribunal du travail.

**Rédiger** une convention détaillée précisant explicitement l'annulation de la procédure de licenciement en cours, la date de fin du contrat, le montant de l'indemnité transactionnelle et les modalités de remise des documents de fin de contrat.

**Inform**er le salarié des conséquences de la résiliation conventionnelle sur ses droits aux allocations chômage auprès de l'ADEM, la rupture d'un commun accord pouvant entraîner un délai de carence selon les circonstances.

**Documenter** l'ensemble des échanges ayant conduit à la convention (courriels, comptes-rendus d'entretien) pour démontrer en cas de contestation la réalité de la négociation et l'absence de toute pression.

**Proposer** au salarié de se faire assister lors de la signature par un conseiller juridique ou un représentant du personnel, pratique fortement recommandée pour sécuriser la démarche.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.124-13</u>	Résiliation d'un commun accord du contrat de travail
Article <u>L.124-3</u>	Préavis et notification du licenciement
Article <u>L.125-5</u>	Certificat de travail
Article <u>L.125-6</u>	Solde de tout compte
Article <u>L.125-7</u>	Attestation <u>ADEM</u>
Code civil art. 2044	Transaction et renonciation

La résiliation d'un commun accord ne produit ses effets que si le consentement du salarié est libre et éclairé. Toute pression exercée pour obtenir la signature expose la convention à une annulation judiciaire et à une requalification en licenciement abusif avec dommages-intérêts.

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.