

# Rupture conventionnelle : existe-t-elle au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le terme **rupture conventionnelle** n'existe pas au Luxembourg. Le droit luxembourgeois prévoit la **résiliation d'un commun accord** selon l'article L.124-13 du Code du travail, qui permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de manière amiable. Contrairement à la rupture conventionnelle française, cette procédure luxembourgeoise ne requiert **aucune homologation administrative** et n'offre **aucun délai de rétractation** au salarié.

La résiliation d'un commun accord est assimilée à une **perte volontaire d'emploi**, ce qui signifie qu'elle **n'ouvre pas droit aux allocations de chômage** ni au Luxembourg ni en France pour les frontaliers. Le salarié ne bénéficie d'aucune indemnité légale obligatoire, sauf accord contractuel entre les parties. Cette modalité repose sur la **liberté contractuelle totale**, avec pour seule exigence formelle un **accord écrit en double exemplaire** sous peine de nullité absolue.

## Définition

La **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13 du Code du travail luxembourgeois) est la modalité de cessation du contrat de travail résultant d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié pour mettre fin à leur relation contractuelle. Elle se distingue du licenciement (initiative unilatérale de l'employeur) et de la démission (initiative unilatérale du salarié) par son caractère **bilatéral et consensuel**.

Cette procédure s'applique aux **contrats à durée indéterminée** (CDI) principalement, mais également aux **contrats à durée déterminée** (CDD) de manière exceptionnelle lorsque les deux parties y consentent. La résiliation d'un commun accord peut intervenir à tout moment de la relation de travail, sans nécessité de justifier de motifs particuliers.

Le consentement des deux parties doit être **libre et éclairé**, sans vice de consentement (violence, pression morale, erreur). La jurisprudence luxembourgeoise contrôle rigoureusement l'absence de pression exercée sur le salarié, notamment lorsque la signature intervient dans un délai très court ou sans information suffisante sur les conséquences juridiques.

Contrairement à la **rupture conventionnelle française** créée en 2008 (article L.1237-11 du Code du travail français), la résiliation luxembourgeoise n'a jamais fait l'objet d'une réforme législative spécifique et repose uniquement sur les principes généraux du droit des obligations et la liberté contractuelle.

## Questions fréquentes

### La rupture conventionnelle existe-t-elle au Luxembourg ?

Non, le terme rupture conventionnelle n'existe pas au Luxembourg. Le droit luxembourgeois prévoit la résiliation d'un commun accord (article L.124-13 du Code du travail), qui permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de manière amiable, mais sans homologation administrative ni délai de rétractation.

### Le consentement a une résiliation d'un commun accord peut-il être contesté au Luxembourg ?

Oui, la jurisprudence luxembourgeoise annule les conventions signées sous pression, violence morale ou en situation de vulnérabilité psychologique (signature le jour d'un licenciement pour faute grave, par exemple). Un délai de réflexion de 3 à 7 jours est recommandé pour sécuriser la validité du consentement.

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

La résiliation luxembourgeoise ne requiert aucune homologation, aucun entretien préalable, aucun délai de rétractation et n'ouvre aucun droit à une indemnité légale. À l'inverse, la rupture conventionnelle française impose une homologation par la DIRECCTE, un entretien, 15 jours de rétractation et une indemnité légale minimum.

### Quelles sont les conditions de forme d'une résiliation d'un commun accord au Luxembourg ?

L'accord doit impérativement être établi par écrit en double exemplaire, signé par l'employeur et le salarié, sous peine de nullité absolue (article L.124-13). La convention fixe librement la date de fin du contrat, le sort du préavis et les éventuelles indemnités, sans obligation légale de délai de réflexion.

### Un frontalier français a-t-il droit au chômage après une résiliation d'un commun accord au Luxembourg ?

Non, la résiliation d'un commun accord luxembourgeoise est assimilée à une perte volontaire d'emploi et n'ouvre droit aux allocations de chômage ni au Luxembourg ni en France. France Travail applique strictement cette distinction et refuse de la traiter comme une rupture conventionnelle française.

### Une dispense de préavis demandée par un salarié démissionnaire est-elle une résiliation d'un commun accord ?

Oui, selon l'article L.124-9 paragraphe 2 du Code du travail, lorsqu'un salarié démissionnaire sollicite par écrit une dispense de travailler pendant son préavis et que l'employeur accepte, la situation est juridiquement requalifiée en résiliation d'un commun accord, entraînant la perte du droit aux allocations de chômage.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous résume les différences majeures entre la résiliation d'un commun accord luxembourgeoise et la rupture conventionnelle française, deux dispositifs souvent confondus par les frontaliers.

| Critère                     | Luxembourg (Résiliation commun accord)  | France (Rupture conventionnelle)  |
|-----------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| Base légale                 | Article <u>L.124-13</u> Code du travail | Article L.1237-11 Code du travail |
| Homologation administrative | Aucune                                  | DIRECCTE obligatoire              |
| Délai de rétractation       | Aucun                                   | 15 jours calendaires              |
| Entretiens obligatoires     | Aucune obligation                       | Au moins un entretien             |
| Formalisme écrit            | Double exemplaire signé                 | Convention spécifique             |
| Indemnité légale minimum    | Aucune                                  | Indemnité légale de licenciement  |
| Droit au chômage            | Refusé (perte volontaire)               | Ouvert                            |
| Applicabilité CDI           | Oui                                     | Oui                               |
| Applicabilité CDD           | Exceptionnellement                      | Non                               |

La **résiliation d'un commun accord** peut être initiée par l'employeur ou par le salarié. Aucune des deux parties n'a l'obligation d'accepter la proposition de l'autre. Le refus d'une résiliation amiable ne peut constituer une faute ni justifier un licenciement pour l'employeur, ni une démission déguisée pour le salarié.

Le salarié **frontalier français** qui signe une résiliation d'un commun accord au Luxembourg perd son droit aux allocations chômage en France, car cette modalité n'est pas assimilée à une rupture conventionnelle au sens du droit français. France Travail applique strictement cette distinction, créant des situations complexes pour les 220 000 frontaliers français travaillant au Luxembourg.

Les **conditions de validité** exigent un consentement exempt de vice : pas de violence morale, pas de pression temporelle excessive, information claire sur les conséquences (absence de chômage, absence d'indemnité légale). La jurisprudence luxembourgeoise a annulé des conventions signées le même jour que la notification d'un licenciement pour faute grave, considérant que le salarié était en situation de **vulnérabilité psychologique**.

## Modalités pratiques

La résiliation d'un commun accord exige un écrit en double exemplaire signé par les deux parties, une déclaration de sortie CNS dans les 8 jours et un décompte final remis dans les 5 jours suivant la fin du contrat.

| Élément                 | Détail                                | Base légale                      |
|-------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Forme obligatoire       | Écrit en double exemplaire            | Article <a href="#">L.124-13</a> |
| Signature               | Employeur et salarié                  | Article <a href="#">L.124-13</a> |
| Sanction du non-respect | Nullité absolue de la convention      | Article <a href="#">L.124-13</a> |
| Date de fin du contrat  | Librement fixée par les parties       | Liberté contractuelle            |
| Préavis                 | Aucun préavis légal obligatoire       | Négociation libre                |
| Indemnité de départ     | Aucune indemnité légale (sauf accord) | Pas d'obligation légale          |
| Certificat de travail   | Sur demande du salarié                | Article <a href="#">L.125-6</a>  |
| Décompte final          | Dans les 5 jours                      | Article <a href="#">L.125-7</a>  |
| Déclaration <u>CNS</u>  | Dans les 8 jours (sortie)             | Règlement <u>CNS</u>             |

**Contenu recommandé de la convention** : L'accord écrit doit mentionner l'identité des parties, la référence au contrat de travail concerné, l'intention mutuelle de résilier le contrat, la date de fin effective du contrat, le sort du préavis (exécuté, dispensé, renoncé), les éventuelles indemnités conventionnelles versées, le sort des avantages en nature et véhicule de fonction, et toute autre condition particulière négociée.

**Dispense de préavis** : Lorsqu'un salarié démissionnaire sollicite par écrit une dispense de travailler pendant son préavis et que l'employeur accepte cette dispense, cette situation constitue juridiquement une **résiliation d'un commun accord** selon l'article [L.124-9](#) paragraphe (2) du Code du travail. Cette requalification a pour conséquence que le salarié perd son droit aux allocations de chômage.

## Pratiques et recommandations

**Documenter** l'initiative de la résiliation (qui a proposé en premier la résiliation amiable), respecter un délai de réflexion raisonnable pour le salarié, informer clairement sur les conséquences juridiques notamment l'absence de droit au chômage, et rédiger une convention détaillée couvrant tous les aspects (date de fin, indemnités éventuelles, sort des avantages).

**Accorder** au salarié un délai de réflexion suffisant (3 à 7 jours minimum recommandés) avant la signature, même si aucun délai n'est imposé par la loi luxembourgeoise, car la jurisprudence sanctionne les conventions signées sous pression temporelle.

**Alerter** les salariés frontaliers français sur la nécessité de contacter France Travail AVANT de signer, car la résiliation d'un commun accord luxembourgeoise n'est pas reconnue comme une rupture conventionnelle en France et ne donne donc aucun droit aux allocations chômage françaises.

**Négocier** une indemnité conventionnelle compensatoire lorsque c'est possible, en profitant de la **défiscalisation partielle** applicable aux indemnités de départ selon les règles fiscales luxembourgeoises, sur demande administrative spécifique.

**Éviter** toute signature le jour même d'une annonce de licenciement ou d'un entretien disciplinaire, car la jurisprudence luxembourgeoise annule les conventions signées alors que le salarié se trouvait en situation de vulnérabilité psychologique.

## Cadre juridique

| Référence                                         | Objet                                                                                          |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Article <u>L.124-13</u> Code du travail           | Résiliation d'un commun accord, exigence d'un écrit en double exemplaire sous peine de nullité |
| Article <u>L.124-9 (2)</u> Code du travail        | Dispense de préavis acceptée par l'employeur assimilée à une résiliation d'un commun accord    |
| Article <u>L.125-5</u> Code du travail            | Reçu pour solde de tout compte                                                                 |
| Article <u>L.125-6</u> Code du travail            | Certificat de travail sur demande du salarié                                                   |
| Article <u>L.125-7</u> Code du travail            | Décompte final à remettre dans les 5 jours                                                     |
| Articles 1109 à 1117 Code civil                   | Vices du consentement (violence, erreur, dol)                                                  |
| Article <u>L.1237-11</u> Code du travail français | Rupture conventionnelle française (pour comparaison)                                           |

La confusion entre **rupture conventionnelle** (concept français) et **résiliation d'un commun accord** (concept luxembourgeois) génère de nombreuses erreurs pour les RH gérant des frontaliers. Cette distinction terminologique et juridique est critique : contrairement à la rupture conventionnelle française qui ouvre droit au chômage, la résiliation luxembourgeoise est assimilée à une perte volontaire d'emploi et ferme tout droit aux allocations, tant au Luxembourg qu'en France.

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.