Comment négocier une résiliation d'un commun accord au lieu d'une procédure disciplinaire ?

Réponse courte

La **résiliation d'un commun accord** (art. L.124-13) permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un **commun accord**, évitant ainsi une procédure disciplinaire contentieuse. L'employeur ne peut pas l' **imposer** : le salarié doit donner un consentement **libre et éclairé**, sans pression ni menace de licenciement. L'accord peut prévoir des conditions négociées : **indemnité de départ**, dispense de préavis, certificat de travail neutre et clause de confidentialité. La résiliation d'un commun accord ne prive pas le salarié de ses droits aux **prestations de chômage**.

Cette solution est adaptée lorsque l'issue de la procédure disciplinaire est **incertaine** ou que les deux parties souhaitent éviter un contentieux. L'employeur doit veiller à ce que la négociation ne soit pas perçue comme un moyen de contourner les **garanties procédurales** du salarié.

Définition

La **résiliation d'un commun accord** est un mode de cessation du contrat de travail par **accord mutuel** entre l'employeur et le salarié, prévu à l'art. L.124-13 du Code du travail luxembourgeois. Elle se distingue du licenciement et de la démission par son caractère **consensuel** et nécessite un consentement exempt de tout vice (erreur, dol, violence).

Questions fréquentes

Peut-on négocier une résiliation à l'amiable pour éviter un licenciement au Luxembourg ?

Oui, la résiliation d'un commun accord (art. L.124-13) permet de mettre fin au contrat par accord mutuel et d'éviter une procédure disciplinaire contentieuse. Elle nécessite le consentement libre et éclairé du salarié.

Que doit contenir un accord de résiliation amiable au Luxembourg ?

L'accord doit prévoir une indemnité négociée, les modalités de fin de contrat, un certificat de travail neutre et peut inclure une clause de confidentialité. Il doit être rédigé et signé par les deux parties après un délai de réflexion suffisant.

Un employeur peut-il forcer une résiliation amiable au Luxembourg ?

Non, le consentement doit être libre, sans pression ni menace. Une résiliation signée sous la menace d'un licenciement pour faute grave peut être annulée par le tribunal pour vice du consentement.

Une résiliation d'un commun accord ouvre-t-elle droit au chômage au Luxembourg ?

Oui, contrairement à une démission classique, la résiliation d'un commun accord ne prive pas le salarié de ses droits aux prestations de chômage. Elle est traitée de manière équivalente à une perte involontaire d'emploi.

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

Conditions d’exercice

La résiliation d'un commun accord suppose un consentement réellement libre des deux parties : toute forme de pression entache l'accord de nullité (art. L.124-13).

Condition	Détail
Consentement libre	Absence de pression, menace ou chantage au licenciement
Information complète	Le salarié doit connaître ses droits et les conséquences de l'accord
Forme écrite	Accord rédigé et signé par les deux parties
Contenu négocié	Indemnité, préavis, certificat, clause de confidentialité
Délai de réflexion	Le salarié doit disposer d'un temps raisonnable pour se décider
Absence de vice	Consentement non vicié par l'erreur, le dol ou la violence

Modalités pratiques

L'accord doit être formalisé par écrit en deux exemplaires, précisant la date de fin du contrat, les indemnités convenues et le sort des éléments variables.

Étape	Détail
Proposition	L'employeur ou le salarié propose la voie conventionnelle
Information	Informer le salarié de son droit de refuser et de ses alternatives
Négociation	Discuter les conditions (indemnité, date de fin, certificat, confidentialité)
Rédaction	Formaliser l'accord par écrit avec l'ensemble des conditions convenues
Signature	Les deux parties signent après un délai de réflexion raisonnable
Exécution	Respecter les engagements mutuels (indemnité, certificat, restitution)

Pratiques et recommandations

Proposer la licenciement conventionnelle comme une option et non comme un ultimatum déguisé.

Conseiller au salarié de consulter un avocat ou un représentant syndical avant de signer.

Négocier une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de départ pour renforcer la validité de l'accord.

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

Rédiger un certificat de travail neutre ne mentionnant pas le contexte disciplinaire.

Inclure une clause de confidentialité réciproque sur les circonstances de la rupture. Cette question s'inscrit également dans le déroulement de l'entretien préalable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13 du Code du travail	Rupture conventionnelle du contrat de travail
Art. L.124-1 du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. L.124-7 du Code du travail	Indemnité légale de départ
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave

Une résiliation d'un commun accord signée sous la menace d'un licenciement pour faute grave peut être annulée par le tribunal pour vice du consentement. L'employeur doit démontrer que le salarié a eu un véritable choix et un délai de réflexion suffisant.

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.