

Rompre un CDI oral : l'employeur peut-il exiger l'accord écrit du salarié ?

Réponse courte

L'accord écrit du salarié ne peut être exigé pour rompre un CDI oral que dans le cas d'une **résiliation conventionnelle**. Dans ce cas précis, un écrit signé par les deux parties est indispensable pour attester de leur volonté réciproque de mettre fin au contrat.

En dehors de la résiliation conventionnelle, la rupture unilatérale du CDI oral (**licenciement** par l'employeur ou **démission** du salarié) ne nécessite pas l'accord écrit de l'autre partie. Toutefois, il est fortement recommandé de formaliser la rupture par écrit pour des raisons de preuve et de sécurité juridique.

L'absence d'un accord écrit signé par les deux parties exclut la qualification de résiliation conventionnelle. Toute rupture unilatérale doit impérativement respecter les procédures légales en matière de notification, de préavis et de motivation, sous peine de requalification par le tribunal du travail.

Définition

Au Luxembourg, un **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) peut être conclu soit par écrit, soit verbalement. La validité du CDI oral est reconnue, mais il n'exonère ni l'employeur ni le salarié des obligations prévues par le Code du travail. La **résiliation conventionnelle** est la rupture amiable du contrat par accord mutuel des parties, qui exige un écrit signé. La **rupture unilatérale** (licenciement ou démission) relève du seul pouvoir de la partie qui l'initie, dans le respect des formes légales.

Conditions d'exercice

Les conditions de rupture d'un CDI oral varient selon le mode de rupture choisi.

Mode de rupture	Accord écrit du salarié requis ?	Conditions
Résiliation conventionnelle	Oui, obligatoire	Écrit signé des deux parties mentionnant les conditions de rupture
Licenciement par l'employeur	Non	Notification écrite par recommandé ou remise en main propre contre décharge
Démission du salarié	Non	Possible verbalement, mais l'écrit est fortement conseillé pour la preuve
Rupture pour motif grave	Non	Notification écrite dans le délai d'un mois après connaissance des faits

Modalités pratiques

Selon le mode de rupture retenu, les modalités pratiques diffèrent sensiblement.

Situation	Modalité
Licenciement CDI oral	Notification par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
Motifs communiqués	Sur demande du salarié, les motifs doivent être fournis par écrit
Démission	Idéalement formulée par écrit pour des raisons de preuve
Résiliation conventionnelle	Écrit signé indispensable, mentionnant date de fin et indemnités éventuelles
Absence d'écrit pour résiliation	Expose à des contestations ultérieures sur la réalité de l'accord

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute rupture de CDI, même oral, par un **écrit** afin d'éviter tout litige sur la nature et la date de la rupture. Pour les ruptures unilatérales, l'écrit n'est pas une condition de validité, mais il constitue un **élément de preuve essentiel** en cas de contestation devant le tribunal du travail.

En cas de résiliation conventionnelle, l'accord écrit du salarié est impératif et doit mentionner les conditions de la rupture, notamment la date de fin du contrat et, le cas échéant, les indemnités convenues. L'employeur doit veiller à respecter scrupuleusement les procédures légales sous peine de voir la rupture requalifiée ou annulée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> à <u>L.121-7</u> du Code du travail	Définition et formation du contrat de travail, y compris la possibilité de conclusion orale
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation pour l'employeur de remettre un document écrit reprenant les éléments essentiels
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Modalités de licenciement et délais de préavis
Art. <u>L.124-4</u> du Code du travail	Exigences de forme et de motivation en cas de licenciement
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Résiliation pour motif grave, nécessité d'un écrit dans un délai d'un mois

L'absence d'un accord écrit signé par les deux parties exclut la qualification de résiliation conventionnelle. Toute rupture unilatérale doit impérativement respecter les procédures légales, notamment en matière de notification et de motivation, afin de limiter les risques de contentieux.

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.