

Quelles sont les conditions d'une rupture d'un commun accord d'un CDI ?

Réponse courte

La rupture d'un CDI par **commun accord** est possible en droit luxembourgeois (art. L.124-13). Elle suppose l'accord libre et éclairé des deux parties : employeur et salarié. Cet accord doit impérativement être constaté **par écrit**, sous peine de nullité, et établi en **double exemplaire** signé par les deux parties.

Contrairement au licenciement, la rupture d'un commun accord ne requiert pas d'entretien préalable formalisé ni de délai de préavis légal : les parties sont libres de fixer la **date de fin du contrat** à leur convenance. Elles peuvent également prévoir une indemnité de rupture, une clause de non-concurrence ou tout autre arrangement, sous réserve du respect des dispositions légales impératives.

Le principal risque juridique réside dans la **validité du consentement** du salarié. En cas de pression, d'erreur ou de vice du consentement, le salarié peut contester la rupture devant le tribunal du travail. Il est donc essentiel que l'accord soit négocié dans des conditions permettant au salarié d'exercer un choix libre et éclairé.

Définition

La **rupture d'un commun accord** est un mode autonome de cessation du contrat de travail, distinct du licenciement et de la démission. Elle repose sur la **rencontre des volontés** des deux parties, matérialisée obligatoirement par un **écrit en double exemplaire**. Cette forme de rupture présente l'avantage d'une grande souplesse dans l'aménagement des conditions de départ, sous réserve que le consentement du salarié soit exempt de tout vice.

Conditions d'exercice

La rupture d'un commun accord est ouverte à tout CDI, mais son encadrement formel et la qualité du consentement sont déterminants pour sa validité.

Critère	Détail
Type de contrat	CDI ou CDD (art. L.124-13)
Accord des deux parties	Consentement libre et éclairé, sans contrainte ni pression
Forme obligatoire	Écrit sous peine de nullité
Double exemplaire	Un exemplaire pour chaque partie, signé des deux
Date de fin	Librement fixée par les parties
Indemnités	Librement négociées, sans minimum légal imposé hors dispositions impératives

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'une rupture d'un commun accord nécessite une préparation documentaire rigoureuse pour garantir sa validité et éviter toute contestation ultérieure.

Élément	Détail
Convention écrite	Document signé des deux parties, en double exemplaire
Contenu minimal	Identité des parties, date effective de rupture, conditions financières convenues
Remise des exemplaires	Un original pour l'employeur, un original pour le salarié
Documents de fin de contrat	Certificat de travail (sur demande), décompte de salaire final (art. L.125-6 et L.125-7)
Désinscription CCSS	Obligatoire dans les délais réglementaires
Impact sur le chômage	À vérifier selon les conditions ADEM pour ouverture des droits

Pratiques et recommandations

Négocier les termes de la rupture dans un cadre transparent, en laissant au salarié le temps de réfléchir et de se faire conseiller si nécessaire. **Formaliser** l'accord dans un document écrit clair, reprenant toutes les conditions convenues (date de fin, indemnités, avantages en nature, remise de matériel, etc.).

Prévoir un délai raisonnable entre la remise de la convention et sa signature pour permettre au salarié d'exercer un consentement éclairé et prévenir toute contestation pour vice du consentement. **Remettre** immédiatement un exemplaire signé au salarié dès la conclusion de l'accord pour satisfaire à l'exigence du double exemplaire.

Organiser la remise des documents de fin de contrat dans les délais légaux, notamment le décompte de salaire final dans les cinq jours suivant la cessation effective du CDI.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-13</u> du Code du travail	Résiliation du contrat de travail par commun accord — forme écrite, double exemplaire
Art. <u>L.125-6</u> du Code du travail	Certificat de travail à remettre à la demande du salarié
Art. <u>L.125-7</u> du Code du travail	Décompte de salaire final et versement du solde dans les cinq jours

La rupture d'un commun accord non constatée par écrit en double exemplaire est nulle de plein droit. L'absence de vice du consentement est une condition de validité essentielle, le salarié pouvant contester l'accord devant le tribunal du travail s'il établit une pression ou une erreur.

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.