

Une rupture conventionnelle peut-elle être proposée en cas de conflit grave ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois permet la résiliation du contrat de travail par **commun accord** entre l'employeur et le salarié, conformément à l'art. [L.124-13](#) du Code du travail. Cette rupture amiable peut être proposée dans un contexte de conflit grave, à condition que le consentement du salarié soit **libre et éclairé**. L'accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par les deux parties, sous peine de nullité.

Toutefois, dans un contexte de conflit grave ou de harcèlement, la validité du consentement du salarié peut être contestée. Si le salarié démontre que son accord a été obtenu sous la **pression** ou sous la menace d'un licenciement, la rupture peut être viciée et annulée pour vice du consentement. L'employeur ne peut utiliser la rupture conventionnelle pour **contourner** les protections accordées aux victimes de harcèlement (art. [L.246-4](#)) ou aux lanceurs d'alerte.

Définition

La résiliation par **commun accord** (équivalent luxembourgeois de la rupture conventionnelle française) est un mode de rupture du contrat de travail par lequel l'employeur et le salarié conviennent mutuellement de mettre fin à la relation de travail. Elle se distingue du licenciement et de la démission par son caractère **consensuel** et nécessite un accord écrit en double exemplaire.

Conditions d'exercice

La rupture par commun accord en contexte de conflit est soumise à des conditions de validité strictes.

Condition	Détail
Écrit obligatoire	Accord en double exemplaire signé par les deux parties, sous peine de nullité (art. L.124-13)
Consentement libre	Le salarié doit consentir librement, sans pression, menace ou contrainte
Information préalable	Le salarié doit être informé des conséquences de la rupture (droits au chômage, indemnités)
Absence de fraude	La rupture ne doit pas viser à contourner les protections légales (harcèlement, lanceurs d'alerte)
Indemnités	Les parties négocient librement les conditions financières de la rupture
Pas d'homologation	Contrairement au droit français, aucune homologation administrative n'est requise

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la rupture par commun accord en contexte de conflit nécessite des précautions particulières.

Élément	Détail
Initiative	Peut émaner de l'employeur ou du salarié, mais sans pression
Délai de réflexion	Laisser au salarié un délai raisonnable pour consulter un avocat ou un représentant du personnel
Négociation	Discuter les conditions financières (indemnité, solde de tout compte, certificat de travail)
Rédaction	Rédiger un accord clair mentionnant la date de fin, les indemnités et la renonciation réciproque
Droits au chômage	Vérifier l'éligibilité du salarié aux allocations de chômage auprès de l' <u>ADEM</u>
Conservation	Chaque partie conserve un exemplaire original de l'accord

Pratiques et recommandations

Proposer la rupture amiable comme une option parmi d'autres (médiation, réorganisation, mutation) et non comme une issue imposée, afin de préserver la liberté de choix du salarié et la validité juridique de l'accord.

Laisser au salarié un délai de réflexion suffisant et l'informer expressément de son droit de se faire assister par un représentant du personnel ou un conseil juridique avant de signer.

Éviter de proposer la rupture amiable immédiatement après un signalement de harcèlement ou une dénonciation, car le timing pourrait être interprété comme une mesure de rétorsion interdite par les art. L.245-5 et L.246-4.

Documenter le processus de négociation et les échanges pour démontrer, en cas de contestation ultérieure, que le consentement du salarié a été recueilli dans des conditions loyales et sans pression.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-13</u> Code du travail	Résiliation du contrat par commun accord : forme écrite, double exemplaire, nullité
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Interdiction des représailles envers les victimes et témoins de harcèlement moral
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Interdiction des représailles envers les victimes et témoins de harcèlement sexuel
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte contre toute mesure de rétorsion
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave, alternative à la rupture conventionnelle

Contrairement au dispositif français, la rupture par commun accord au Luxembourg ne nécessite aucune homologation administrative ni délai de rétractation légal. Cette souplesse accroît le risque de contestation pour vice du consentement, ce qui impose à l'employeur une vigilance particulière sur les conditions dans lesquelles l'accord est conclu, notamment en contexte conflictuel.

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.