

L'employeur et la salariée enceinte peuvent-ils conclure une rupture d'un commun accord au Luxembourg ?

Réponse courte

L'art. [L.124-13](#) du Code du travail autorise la résiliation du contrat par **commun accord**, sans exclure les femmes enceintes de ce mécanisme. L'accord doit être constaté **par écrit en double exemplaire** signé par les deux parties, sous peine de nullité. La jurisprudence luxembourgeoise exige que le consentement de la salariée enceinte soit **libre et éclairé**, exempt de toute pression ou vice du consentement.

Le tribunal du travail peut annuler la rupture si le consentement a été vicié. La [protection contre le licenciement](#) de l'art. [L.337-1](#) interdit le licenciement unilatéral mais ne s'oppose pas à un accord véritablement bilatéral. Il est recommandé que la salariée dispose d'un **délai de réflexion** suffisant et soit informée de la portée de sa renonciation aux protections légales.

Définition

La **rupture d'un commun accord** est un mode de cessation du contrat de travail résultant de la volonté concordante des deux parties. Prévus à l'art. [L.124-13](#), elle se distingue du licenciement (acte unilatéral de l'employeur) et de la [démission](#) (acte unilatéral du salarié). Lorsqu'elle concerne une salariée enceinte, elle fait l'objet d'un **contrôle renforcé** par les juridictions pour garantir l'absence de pression.

Conditions d'exercice

La validité de la rupture d'un commun accord avec une salariée enceinte est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
Accord écrit	Constaté par écrit en double exemplaire, sous peine de nullité
Signature des deux parties	L'employeur et la salariée doivent signer chaque exemplaire
Consentement libre	Absence de pression, menace ou manoeuvre dolosive
Consentement éclairé	La salariée doit être informée de ses droits et de la portée de sa renonciation
Délai de réflexion	Recommandé pour garantir la liberté du consentement
Absence de vice du consentement	Erreur, dol ou violence entraînent la nullité de l'accord

Modalités pratiques

La conclusion d'une rupture d'un commun accord nécessite une procédure rigoureuse.

Étape	Détail
Proposition	L'initiative peut venir de l'une ou l'autre des parties
Information des droits	Informar la salariée de ses protections légales et de leur perte en cas d'accord
Délai de réflexion	Accorder un délai raisonnable (aucun minimum légal mais recommandé)
Rédaction de l'accord	Établir un écrit en double exemplaire mentionnant les conditions (date d'effet, indemnités)
Signature	Les deux parties signent chaque exemplaire
Remise du solde	L'employeur verse les sommes convenues à la date d'effet

Pratiques et recommandations

Documenter l'intégralité du processus de négociation pour démontrer que la salariée a disposé du temps et des informations nécessaires à une décision éclairée.

Recommander à la salariée de consulter un avocat ou un syndicat avant de signer, ce qui renforce la preuve du consentement libre.

Ne jamais conditionner la rupture à la renonciation de la salariée à d'autres droits (prestations maternité [CNS](#), congé parental).

Prévoir une indemnité compensatoire qui tienne compte de la perte des protections spécifiques liées à la grossesse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13	Résiliation du contrat par commun accord : forme écrite obligatoire
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement (inapplicable à l'accord bilatéral)
Art. L.337-4	Droit de résiliation conservé par la femme salariée

Le tribunal du travail contrôle strictement la validité du consentement de la salariée enceinte. En cas d'annulation, la rupture est requalifiée en licenciement nul avec toutes les conséquences financières qui en découlent. La charge de la preuve du consentement libre pèse en pratique sur l'employeur.

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.