

# L'employeur peut-il refuser la démission d'un salarié ?

## Réponse courte

**Non, l'employeur ne peut pas refuser une démission régulièrement notifiée** par un salarié en CDI au Luxembourg. La démission est un **acte juridique unilatéral** qui produit ses effets dès sa réception par l'employeur, sans qu'aucune acceptation ne soit requise. L'article L.124-4 du Code du travail reconnaît au salarié un droit discrétionnaire de mettre fin à son contrat, sous la seule réserve du respect du **préavis légal**.

L'employeur doit prendre acte de la démission, en accuser réception et organiser le départ en respectant le préavis. Il ne peut ni s'y opposer, ni la conditionner, ni l'ignorer. Toute entrave à ce droit expose l'entreprise à des poursuites et à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

## Définition

La **démission** constitue l'exercice d'un droit unilatéral et discrétionnaire du salarié de rompre son contrat à durée indéterminée. Elle n'est soumise à aucune autorisation préalable de l'employeur et ne nécessite pas de motivation. Une fois la volonté claire et non équivoque du salarié manifestée par écrit, l'employeur est tenu de la recevoir.

Le seul contrôle de l'employeur porte sur la **régularité formelle** de la démission : clarté de l'intention, absence d'équivoque et respect des modalités de notification. Il ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de la rupture.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il procéder lors de la réception d'une démission ?

L'employeur doit accuser réception immédiatement de la démission par écrit, respecter la date de départ fixée selon le préavis applicable, maintenir intégralement les conditions de travail pendant le préavis, et délivrer tous les documents obligatoires : certificat de travail, solde de tout compte, attestation ADEM et reçu pour solde de tout compte.

### L'employeur peut-il refuser la démission d'un salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur luxembourgeois ne peut pas refuser une démission valablement notifiée par un salarié. La démission constitue un droit fondamental et absolu du salarié en CDI qui s'impose juridiquement à l'employeur dès lors qu'elle est exprimée de manière claire, libre et non équivoque dans le respect des formes légales et du préavis prévu par le Code du travail.

### Que risque un employeur qui tente d'empêcher une démission au Luxembourg ?

Un employeur qui exercerait des pressions pour obtenir le retrait d'une démission ou qui refuserait de prendre acte de celle-ci s'expose à des poursuites pour harcèlement moral, à l'obligation de verser des dommages et intérêts substantiels devant les juridictions du travail luxembourgeoises, et engage sa responsabilité civile.

### Quelles sont les conditions pour qu'une démission soit valide au Luxembourg ?

Une démission valide au Luxembourg doit respecter des conditions de fond (volonté libre, claire et non équivoque, absence de vice du consentement) et de forme (respect du préavis légal selon l'ancienneté : 1 mois pour moins de 5 ans, 2 mois entre 5 et 10 ans, 3 mois pour plus de 10 ans, et notification écrite selon les modalités du Code du travail).

## Conditions d'exercice

La démission s'impose à l'employeur dès lors qu'elle remplit les conditions de fond et de forme prévues par le Code du travail.

Condition	Exigence légale
Volonté du salarié	Claire, libre, non équivoque
Capacité juridique	Salarié majeur ou émancipé
Forme	Écrite, notifiée à l'employeur
Préavis	Respect du délai selon ancienneté ( <a href="#">L.124-4</a> )
Absence de vice	Ni dol, ni violence, ni erreur substantielle
Motivation	<b>Non requise</b>

L'employeur ne peut opposer à la démission ni un besoin de service, ni un investissement en formation, ni une clause contractuelle interdisant la démission qui serait frappée de nullité absolue.

## Modalités pratiques

Dès réception d'une lettre de démission, l'employeur doit agir selon une procédure précise pour sécuriser la rupture et éviter tout contentieux.

Étape	Action de l'employeur	Délai
Réception de la démission	Accuser réception par écrit	Immédiat
Vérification formelle	Contrôler clarté et forme de la notification	48 heures
Calcul du préavis	Appliquer la durée légale selon l'ancienneté	Immédiat
Confirmation écrite	Confirmer date de fin de contrat au salarié	Dans les 8 jours
Maintien des conditions	Conserver salaire et avantages pendant le préavis	Durée du préavis
Documents de fin	Remettre certificat, solde, attestation <a href="#">ADEM</a>	Dernier jour ( <a href="#">L.125-5</a> )

L'employeur conserve uniquement un droit limité de contestation en cas de démission manifestement équivoque ou obtenue sous la contrainte, situation qui relève alors du tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

**Accuser réception** par écrit de toute lettre de démission dans les 48 heures, en confirmant la date d'entrée en vigueur du préavis et la date de fin de contrat calculée selon l'article [L.124-3](#).

**Préserver** strictement les conditions de travail et la rémunération pendant le préavis, toute modification unilatérale pouvant être qualifiée de rupture fautive du contrat par l'employeur.

**Documenter** l'intégralité des échanges avec le salarié démissionnaire, y compris les éventuelles propositions de rétention qui doivent rester facultatives et ne jamais prendre la forme de pression.

**Organiser** un entretien de départ constructif pour recueillir les retours du salarié et préparer la passation, sans chercher à le dissuader de son choix.

**Remettre** dans les délais légaux le certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation [ADEM](#) afin de permettre au salarié d'accéder à ses droits sociaux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.124-4</a>	Démission et délais de préavis selon l'ancienneté
Article <a href="#">L.124-3</a>	Point de départ du préavis
Article <a href="#">L.124-6</a>	Indemnité compensatoire en cas de non-respect du préavis
Article <a href="#">L.125-5</a>	Remise du certificat de travail
Article <a href="#">L.125-6</a>	Reçu pour solde de tout compte
Article <a href="#">L.125-7</a>	Attestation de travail pour l' <a href="#">ADEM</a>

L'employeur qui entraverait l'exercice du droit de démission s'expose à des dommages-intérêts pour rupture abusive et à des poursuites devant le tribunal du travail. La seule marge de manœuvre consiste à vérifier la validité formelle de la démission et à proposer, sans contrainte, une éventuelle rétention volontaire du salarié.

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.