

Le salarié a-t-il l'obligation d'informer l'employeur de ses intentions de départ ?

Réponse courte

Le salarié n'a aucune obligation légale d'informer l'employeur d'une simple intention de départ. Seule la notification formelle de démission est juridiquement contraignante, avec des délais de préavis légaux variant selon l'ancienneté : 1 mois pour moins de 5 ans, 2 mois de 5 à 10 ans, et 3 mois au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Définition

L'intention de départ désigne toute réflexion ou projet préalable du salarié de quitter volontairement son emploi, sans engagement définitif. Cette notion se distingue juridiquement de la **démission**, qui constitue l'acte formel par lequel le salarié manifeste de manière claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Conditions d'exercice

La démission, seul acte juridiquement contraignant selon l'article [L.124-4](#), doit respecter plusieurs conditions cumulatives de validité :

- Être notifiée par écrit à l'employeur
- Exprimer une volonté non équivoque de rompre le contrat
- Respecter les délais légaux de préavis selon l'ancienneté
- Être remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée
- Préciser explicitement la date effective de fin de contrat

Modalités pratiques

Le préavis de démission débute selon l'article [L.124-5](#) :

- Le 15 du mois en cours si la notification est faite avant cette date
- Le 1er du mois suivant si la notification est faite après le 15 du mois

Les délais de préavis légaux sont fixés par l'article [L.124-4](#) :

- Moins de 5 ans d'ancienneté : 1 mois
- De 5 à 10 ans d'ancienneté : 2 mois
- Plus de 10 ans d'ancienneté : 3 mois

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire légalement, une communication professionnelle est recommandée :

- Maintenir un dialogue constructif avec la hiérarchie
- Organiser la transmission des dossiers et responsabilités
- Participer aux entretiens de départ proposés
- Préserver la confidentialité des informations sensibles
- Respecter ses obligations contractuelles jusqu'au terme du préavis

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.124-4](#) : Délais de préavis légaux selon l'ancienneté
- [L.124-5](#) : Computation des délais de préavis
- [L.124-7](#) : Formalisme de la notification de démission
- [L.124-9](#) : Protection contre les pressions patronales
- [L.124-10](#) : Cas de résiliation pour faute grave
- [L.124-12](#) : Délivrance du certificat de travail
- [L.251-1](#) : Protection contre les discriminations

L'employeur ne peut exercer aucune pression ni mesure de rétorsion concernant les intentions de départ d'un salarié. Toute discrimination ou sanction liée à l'expression d'une intention de départ est strictement interdite et peut engager la responsabilité de 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.