Préavis : quelle différence entre indemnité compensatoire et dispense de travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il existe **deux situations distinctes** concernant le remplacement du préavis par une compensation financière :

1. L'indemnité compensatoire de préavis (article L.124-6) : c'est une **sanction financière** due quand une partie ne respecte pas le délai de préavis légal. Elle équivaut au salaire correspondant à la période de préavis non respectée et est obligatoire en cas de rupture sans préavis ou avec préavis insuffisant.

2. La dispense de travail pendant le préavis (article L.124-9) : c'est une **faculté** offerte à l'employeur de libérer le salarié de son obligation de travailler pendant le préavis, tout en maintenant intégralement son salaire et avantages. Cette dispense doit être mentionnée par écrit et n'est pas une sanction.

Ces deux mécanismes sont **complémentaires** mais juridiquement distincts : l'indemnité compensatoire sanctionne le non-respect du préavis, tandis que la dispense permet d'exécuter le préavis sans travail effectif.

Définition

L'**indemnité compensatoire de préavis** est une somme due par la partie qui résilie un contrat sans respecter le délai de préavis légal. Elle constitue une réparation forfaitaire du préjudice causé par l'inobservation du préavis.

La **dispense de travail pendant le préavis** est une mesure par laquelle l'employeur libère le salarié de son obligation de travailler pendant la période de préavis, tout en maintenant sa rémunération. Elle permet une séparation immédiate tout en respectant les droits du salarié.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la dispense de travail pendant le préavis ?

La dispense de travail est une décision facultative et unilatérale de l'employeur qui doit être mentionnée par écrit. Elle permet de libérer le salarié de son obligation de travailler tout en maintenant intégralement son salaire et avantages pendant toute la période de préavis. Le salarié peut être autorisé à travailler ailleurs avec complément différentiel.

Dans quels cas l'employeur doit-il verser une indemnité compensatoire de préavis ?

L'indemnité compensatoire de préavis est obligatoire en cas de licenciement sans préavis (hors motif grave) ou de démission sans préavis. Elle équivaut au salaire correspondant à la durée du préavis non respectée et doit être versée immédiatement lors de la rupture effective.

Peut-on cumuler indemnité compensatoire et dispense de travail ?

Non, le cumul des deux mécanismes est impossible par nature. L'indemnité compensatoire s'applique uniquement en cas de rupture sans respect du préavis, tandis que la dispense de travail maintient le préavis en dispensant seulement le travail effectif. Ces deux dispositifs sont complémentaires mais juridiquement distincts.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la différence entre l'indemnité compensatoire de préavis et la dispense de travail au Luxembourg ?

L'indemnité compensatoire de préavis est une sanction financière obligatoire due quand une partie ne respecte pas le délai de préavis légal, tandis que la dispense de travail est une faculté offerte à l'employeur de libérer le salarié de son obligation de travailler pendant le préavis tout en maintenant son salaire. L'une sanctionne le non-respect du préavis, l'autre permet d'exécuter le préavis sans travail effectif.

Conditions d’exercice

Indemnité compensatoire de préavis (art. L.124-6) :	Condition	Détail
Condition 1	Obligatoire quand une partie résilie sans respecter le délai de préavis	
licenciement sans préavis	S'applique en cas de **licenciement sans préavis** (hors motif grave)	
démission sans préavis	S'applique en cas de **démission sans préavis**	
Montant	salaire correspondant à la durée du préavis non respectée	
Exclusion	aucune indemnité en cas de motif grave (art. L.124-10)	

Dispense de travail pendant le préavis (art. L.124-9) :

- **Facultative** : décision unilatérale de l'employeur
- Possible pour **licenciement ou démission**
- Doit être **mentionnée par écrit** (lettre de licenciement ou document séparé)
- **Maintien intégral** du salaire et avantages (sauf frais professionnels)
- **Autorisation** pour le salarié de travailler ailleurs avec complément différentiel

Modalités pratiques

Gestion de l'indemnité compensatoire :

- **Calcul** : rémunération brute correspondant à la période de préavis non respectée
- **Versement** : immédiatement lors de la rupture effective
- **Cotisations** : soumise aux charges sociales et fiscales comme un salaire
- **Preuves** : documenter les raisons de la rupture sans préavis

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Gestion de la dispense de travail :	Étape	Détail
Notification écrite obligatoire	mentionner expressément la dispense	
Étape 2	Paiement mensuel du salaire jusqu'à la fin du préavis	
Gestion des avantages	maintenir tous les avantages sauf frais professionnels	
Nouveau travail	autoriser et calculer le complément différentiel si nécessaire	
Congés payés	maintenir l'acquisition pendant la dispense	

Cas particulier - démission avec dispense : Si le salarié **demande par écrit** une dispense de travail pour sa démission et que l'employeur **l'accorde**, cela constitue une **résiliation d'un commun accord** (art. L.124-13) et non une simple dispense.

Pratiques et recommandations

Pour l'indemnité compensatoire :

Éviter les ruptures sans préavis sauf motif grave avéré

- **Calculer précisément** le montant dû (salaire brut + avantages)
- **Payer immédiatement** pour éviter les intérêts de retard
-

Documenter les raisons justifiant la rupture sans préavis

Pour la dispense de travail :

- **Mentionner expressément** la dispense dans la lettre de licenciement
-

Clarifier que le salaire est maintenu pendant toute la période

Informer le salarié de son droit à travailler ailleurs

Organiser la remise des outils/équipements professionnels

Prévoir la gestion des congés payés et autres droits

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Recommandations générales :

Former les responsables RH sur ces distinctions juridiques

Utiliser des modèles de lettres validés juridiquement

Calculer systématiquement les coûts avant toute décision

Consulter en cas de doute sur l'application de ces règles

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis obligatoire
Article L.124-9	Dispense de travail facultative pendant le préavis
Article L.124-10	Exclusion de l'indemnité compensatoire en cas de motif grave
Article L.124-13	Résiliation d'un commun accord
Articles L.124-3 et L.124-4	Délais de préavis légaux
ITM Luxembourg	guidelines sur la dispense de travail
L'indemnité compensatoire est une créance de salaire privilégiée	Disposition applicable
La dispense de travail ne constitue pas une rupture anticipée	Disposition applicable
Le cumul des deux mécanismes est impossible par nature	Disposition applicable
Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables	Disposition applicable

La confusion entre ces deux concepts peut entraîner des erreurs coûteuses en gestion RH. Il est essentiel de bien identifier la situation : s'agit-il d'une rupture sans préavis (indemnité compensatoire obligatoire) ou d'une dispense de travail avec maintien du préavis (facultatif) ? En cas de doute, consulter l'ITM ou un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant toute décision.

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.