

Le salarié peut-il demander à être dispensé d'effectuer son préavis ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut demander à être **dispensé d'effectuer son préavis**, mais les conséquences juridiques diffèrent radicalement selon l'origine de la rupture du contrat.

En cas de licenciement : si l'employeur accepte la demande de dispense, le salarié reste dispensé de travailler tout en conservant sa **rémunération complète** jusqu'à la fin théorique du préavis. Le contrat prend fin à l'expiration du délai de préavis initialement prévu. Le salarié conserve tous ses droits, notamment le droit aux **indemnités de chômage** s'il remplit les conditions.

En cas de démission : si l'employeur accepte la demande de dispense, la situation se transforme automatiquement en **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13 du Code du travail). Le contrat prend fin **immédiatement**, l'employeur est **libéré du paiement de la rémunération** pour la période de préavis restante, et le salarié perd son droit aux **indemnités de chômage** (perte volontaire d'emploi). Cette transformation automatique est une particularité essentielle du droit luxembourgeois que tout professionnel RH doit maîtriser.

Dans tous les cas, la demande de dispense nécessite l'**accord exprès et écrit de l'employeur**. Sans cet accord, le salarié reste tenu d'exécuter son préavis sous peine de devoir verser une **indemnité compensatoire** à l'employeur.

Définition

Le **préavis** est la période qui s'écoule entre la notification de la résiliation du contrat de travail et la date effective de cessation du contrat. Il s'impose à la fois à l'employeur et au salarié, sauf exceptions prévues par la loi. La **dispense de préavis** consiste à libérer le salarié de l'obligation d'exécuter tout ou partie de cette période de préavis.

Au Luxembourg, il existe une distinction juridique fondamentale entre deux types de dispense de préavis sollicitée par le salarié, selon l'article L.124-9 du Code du travail :

- **Dispense après licenciement** : Le salarié licencié demande à ne pas travailler pendant son préavis. S'il obtient l'accord de l'employeur, il reste dispensé de travailler mais conserve sa rémunération et ses droits jusqu'à la fin théorique du préavis.
- **Dispense après démission** : Le salarié démissionnaire demande à ne pas effectuer son préavis. L'acceptation de cette demande par l'employeur transforme automatiquement la situation en **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13), avec des conséquences juridiques, financières et sociales totalement différentes.

Questions fréquentes

Que risque un salarié qui quitte son poste sans accord de dispense de préavis ?

Si le salarié quitte son poste sans obtenir l'accord écrit de l'employeur pour une dispense de préavis, il s'expose au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à l'employeur, équivalente à la rémunération correspondant à la durée du préavis non effectué, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail.

Que se passe-t-il si un salarié démissionnaire obtient une dispense de préavis ?

Selon l'article L.124-9 du Code du travail luxembourgeois, lorsqu'un salarié démissionnaire demande par écrit une dispense de préavis et que l'employeur l'accepte, cela constitue automatiquement une résiliation d'un commun accord. Le contrat prend fin immédiatement, l'employeur est libéré du paiement du préavis, et le salarié perd son droit aux indemnités de chômage.

Quelles sont les conséquences d'une dispense de préavis après licenciement ?

Si l'employeur accepte la demande de dispense d'un salarié licencié, celui-ci est dispensé de travailler mais conserve l'intégralité de sa rémunération jusqu'à l'expiration du préavis. Le contrat prend fin à la date initialement prévue, le salarié garde tous ses droits sociaux, notamment aux indemnités de chômage, et peut reprendre un emploi chez un nouvel employeur pendant le préavis.

Un salarié peut-il demander à être dispensé d'effectuer son préavis au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut demander à être dispensé d'effectuer son préavis, mais cela nécessite l'accord exprès et écrit de l'employeur. Les conséquences diffèrent selon l'origine de la rupture : en cas de licenciement, le salarié conserve sa rémunération et ses droits ; en cas de démission, la situation se transforme automatiquement en résiliation d'un commun accord avec perte des droits au chômage.

Conditions d'exercice

Conditions générales communes

Le salarié peut solliciter une dispense d'exécution du préavis dans deux situations :

- Après avoir été **licencié par l'employeur** (avec préavis)
- Après avoir **démissionné** (résiliation à son initiative)

Dans les deux cas, la dispense n'est **jamais automatique** : elle nécessite l'**accord exprès et écrit de l'employeur**. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande du salarié, sauf si une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou une **clause du contrat de travail** le prévoit expressément.

En cas de refus de l'employeur : le salarié reste tenu d'exécuter son préavis dans les conditions légales ou contractuelles. S'il quitte son poste sans accord, il s'expose au paiement d'une **indemnité compensatoire de préavis** à l'employeur, équivalente à la rémunération correspondant à la durée du préavis non effectué (article [L.124-6](#) du Code du travail).

Régime juridique spécifique selon la situation

1. Salarié licencié avec préavis (article [L.124-9](#), paragraphe 1)

L'employeur peut dispenser le salarié licencié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. Si le salarié demande cette dispense et que l'employeur l'accepte :

- Le salarié est dispensé de travailler mais conserve l'intégralité de sa **rémunération** jusqu'à l'expiration du préavis
- Le contrat prend fin à la **date initialement prévue** (fin du préavis)
- Le salarié conserve tous ses **droits sociaux**, notamment le droit aux indemnités de chômage
- L'**ancienneté** est calculée jusqu'à la fin théorique du préavis
- Le salarié peut reprendre un emploi chez un nouvel employeur pendant le préavis

2. Salarié démissionnaire (article L.124-9, paragraphe 2)

ATTENTION - TRANSFORMATION AUTOMATIQUE EN RÉSILIATION D'UN COMMUN ACCORD : Lorsqu'un salarié qui a démissionné demande par écrit une dispense de travail et que l'employeur l'accorde, la loi luxembourgeoise requalifie automatiquement cette situation en **résiliation d'un commun accord** au sens de l'article L.124-13 du Code du travail. Cette transformation emporte des conséquences juridiques majeures :

- Le contrat prend fin **immédiatement** à la date de l'accord (et non à l'expiration du préavis)
- L'employeur est **libéré du paiement de la rémunération** pour la période de préavis restant à courir
- Le salarié **perd son droit aux indemnités de chômage** (la résiliation d'un commun accord est assimilée à une perte volontaire d'emploi)
- Le salarié n'a **pas droit à l'indemnité de départ** même avec 5 ans d'ancienneté
- L'**ancienneté** est calculée jusqu'à la date effective de cessation (et non jusqu'à la fin théorique du préavis)
- Un accord écrit en double exemplaire signé par les deux parties est **obligatoire** (article L.124-13)

Cette requalification automatique constitue une spécificité du droit luxembourgeois qui doit être parfaitement comprise par les professionnels RH pour éviter tout contentieux ou incompréhension avec le salarié.

Modalités pratiques

Procédure de demande par le salarié

La demande de dispense doit être formulée **par écrit** et préciser :

- La date à partir de laquelle le salarié souhaite être dispensé
- Si la demande porte sur la **totalité ou une partie** du préavis
- Le contexte : dispense après licenciement ou après démission

Moyens de transmission recommandés :

- Lettre recommandée avec accusé de réception
- Remise en main propre contre décharge signée et datée
- Email avec accusé de lecture (à condition que ce mode soit admis dans l'entreprise)

Réponse de l'employeur

L'employeur doit répondre **par écrit** à la demande. Le silence de l'employeur suite à une demande de dispense **ne peut pas être interprété comme un accord tacite**. Afin d'éviter tout reproche d'absence injustifiée, le salarié doit avoir un **écrit attestant de la dispense** et de la période sur laquelle elle porte.

En cas d'acceptation après licenciement : l'employeur doit préciser dans son écrit que le salarié est dispensé de prêter son travail tout en conservant sa rémunération jusqu'à la fin du préavis. Exemple de formulation : "Vous êtes dispensé(e) de prêter votre travail à compter du [date] et jusqu'à l'expiration de votre préavis le [date]. Vous conservez votre rémunération complète pendant cette période."

En cas d'acceptation après démission : l'employeur doit formaliser l'accord par un document de **résiliation d'un commun accord** conforme à l'article [L.124-13](#), en double exemplaire signé par les deux parties. Ce document doit mentionner :

- La transformation en résiliation d'un commun accord
- La date effective de fin du contrat (immédiate)
- La libération de l'employeur du paiement du préavis
- Les conséquences sur les droits au chômage
- Le règlement des soldes de tout compte (congrés, 13ème mois au prorata, etc.)

En cas de refus : le salarié doit poursuivre l'exécution du préavis sous peine de s'exposer à des sanctions, notamment le paiement d'une **indemnité compensatoire de préavis** à l'employeur correspondant à la rémunération due jusqu'au terme du préavis non effectué (article [L.124-6](#)).

Gestion pratique RH

Pour l'employeur qui reçoit une demande de dispense :

- **Identifier l'origine de la rupture** : licenciement ou démission
- **Évaluer les besoins du service** et la possibilité d'organisation
- **Informé le salarié des conséquences juridiques** différentes selon la situation
- **Formaliser la réponse par écrit** dans tous les cas
- En cas de démission avec dispense acceptée : **établir un accord de résiliation d'un commun accord** conforme à l'article [L.124-13](#)

Pratiques et recommandations

Pour le salarié

- **Anticiper la demande** pour permettre à l'employeur d'organiser la continuité du service (augmente les chances d'acceptation)
- **Bien comprendre les conséquences** avant de formuler une demande de dispense après démission : transformation automatique en résiliation d'un commun accord avec perte des droits au chômage
- Si les indemnités de chômage sont importantes pour la situation personnelle, **ne pas demander de dispense après démission**
- **Conserver tous les écrits** : demande, réponse de l'employeur, accord de dispense ou de résiliation d'un commun accord
- En cas de dispense après licenciement avec rémunération maintenue, possibilité de **rechercher activement un nouvel emploi** pendant le préavis

Pour l'employeur

- **Expliquer clairement les conséquences juridiques** au salarié démissionnaire qui demande une dispense (transformation en résiliation d'un commun accord)
- **Ne jamais accepter tacitement** : toujours formaliser la réponse par écrit
- En cas d'acceptation de dispense après licenciement : mentionner explicitement dans l'écrit que le salarié conserve sa rémunération et ses droits jusqu'à la fin théorique du préavis
- En cas d'acceptation de dispense après démission : établir un document de **résiliation d'un commun accord** conforme à l'article L.124-13 (double exemplaire signé)
- **Vérifier les dispositions** de la convention collective applicable ou du contrat de travail sur les conditions de dispense
- En cas de dispense après licenciement, prévoir le maintien de tous les **avantages** (sauf frais professionnels : repas, déplacements)
- Si le salarié licencié et dispensé retrouve un emploi pendant le préavis à un salaire inférieur, l'employeur peut être tenu de verser un **complément différentiel** (article L.124-9, paragraphe 1, alinéa 3)

Vigilance particulière

Une **dispense unilatérale du salarié**, sans accord écrit de l'employeur, expose le salarié à :

- Des conséquences **financières** : paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à l'employeur
- Des conséquences **disciplinaires** possibles
- Un risque de **contentieux**

Il est impératif de **formaliser l'accord de dispense par écrit** pour sécuriser juridiquement la situation des deux parties et éviter toute contestation ultérieure.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois

- **Article L.124-4** : Résiliation du contrat par le salarié (démission) et délais de préavis applicables (moitié des délais prévus pour l'employeur)
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire de préavis due par la partie qui résilie le contrat sans respecter les délais de préavis ou sans y être autorisée
- **Article L.124-9, paragraphe (1)** : Dispense de travail à l'initiative de l'employeur
 - L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis
 - La dispense doit être mentionnée par écrit
 - Maintien de la rémunération et des avantages jusqu'à l'expiration du préavis (sauf frais professionnels)
 - Possibilité pour le salarié de reprendre un emploi chez un nouvel employeur
 - Obligation de complément différentiel si le nouveau salaire est inférieur
- **Article L.124-9, paragraphe (2) : DISPOSITION CRUCIALE**
 - "En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article L.124-13."
 - Cette disposition transforme automatiquement la demande de dispense après démission en résiliation d'un commun accord, avec toutes les conséquences juridiques attachées à ce mode de rupture
- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord
 - Peut intervenir pour les contrats à durée déterminée ou indéterminée
 - Obligatoirement constatée par **écrit en double exemplaire** signé par l'employeur et le salarié, sous peine de nullité
 - Liberté contractuelle des parties pour fixer les conditions de la rupture
 - Conséquences : pas de préavis obligatoire, pas d'indemnité de départ légale, perte du droit aux indemnités de chômage

Sources officielles luxembourgeoises

- **Inspection du Travail et des Mines (ITM)** - Questions/Réponses D11e5 : "Peut-on être dispensé de prester son préavis ?" - Confirmation de la transformation automatique en résiliation d'un commun accord pour le salarié démissionnaire
- **Guichet.lu** - Fiches pratiques sur le licenciement avec préavis et la résiliation d'un commun accord
- **Code du travail** en vigueur (version officielle sur legilux.public.lu)

Jurisprudence

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que :

- La dispense d'exécution du préavis par le salarié requiert l'accord exprès de l'employeur
- Le silence de l'employeur ne vaut pas acceptation
- La requalification automatique en résiliation d'un commun accord pour le salarié démissionnaire (article [L.124-9](#), paragraphe 2) s'applique strictement
- L'absence d'écrit attestant de la dispense expose le salarié à un reproche d'absence injustifiée

Point d'attention majeur pour les professionnels RH : La distinction entre dispense après licenciement et dispense après démission est **fondamentale** et source de nombreux contentieux lorsqu'elle n'est pas maîtrisée. L'article [L.124-9](#), paragraphe 2 du Code du travail luxembourgeois opère une **transformation automatique** de la dispense sollicitée par le salarié démissionnaire en résiliation d'un commun accord.

Cette spécificité du droit luxembourgeois doit impérativement être expliquée au salarié démissionnaire qui demande une dispense, afin qu'il comprenne les conséquences sur ses droits sociaux (notamment la perte du droit aux indemnités de chômage). À défaut, l'employeur pourrait s'exposer à des réclamations ultérieures du salarié qui n'aurait pas pleinement mesuré la portée de sa demande.

Recommandation pratique : Lorsqu'un salarié démissionnaire demande une dispense de préavis, il est conseillé de lui remettre un document d'information récapitulant les conséquences juridiques de cette transformation en résiliation d'un commun accord, et de faire signer un accusé de réception de cette information avant de procéder à la signature de l'accord de résiliation proprement dit.

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.