

# L'employeur peut-il refuser une demande de dispense de travail pendant le préavis ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut refuser une demande de dispense de travail pendant le préavis formulée par le salarié, **sans obligation de motiver** sa décision (article [L.124-9](#)). Ce refus est un **droit discrétionnaire** de l'employeur, sauf dispositions conventionnelles contraires.

### Attention - Conséquences juridiques différentes selon le contexte :

**1. En cas de démission :** Si l'employeur **accepte** la dispense demandée par le salarié démissionnaire, cela constitue automatiquement une **résiliation d'un commun accord** (art. [L.124-13](#)), changeant la nature juridique de la rupture.

**2. En cas de licenciement :** L'employeur peut accorder ou refuser la dispense selon ses besoins organisationnels, tout en maintenant le salaire intégral pendant le préavis si accordée.

**En cas de refus :** Le salarié doit **obligatoirement** exécuter son préavis jusqu'au terme. S'il abandonne son poste, il s'expose à devoir verser une **indemnité compensatoire** (art. [L.124-6](#)) équivalent au salaire de la période non prestée.

## Définition

La **dispense de travail pendant le préavis** est une faculté offerte à l'employeur de libérer le salarié de son obligation de travailler pendant la période de préavis, tout en maintenant sa rémunération intégrale. Cette dispense ne constitue pas une rupture anticipée du contrat mais une modalité d'exécution du préavis.

Il faut distinguer cette dispense de l'**indemnité compensatoire de préavis** (art. [L.124-6](#)) qui sanctionne le non-respect du préavis et de la **résiliation d'un commun accord** (art. [L.124-13](#)) qui peut résulter d'une demande de dispense acceptée en cas de démission.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il motiver son refus d'accorder une dispense de travail pendant le préavis ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de motiver sa décision de refuser une dispense de travail pendant le préavis. Cette décision relève de son pouvoir discrétionnaire, mais il doit respecter l'égalité de traitement entre salariés et formaliser sa réponse par écrit.

### L'employeur peut-il refuser une demande de dispense de travail pendant le préavis au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut refuser une demande de dispense de travail pendant le préavis formulée par le salarié, sans obligation de motiver sa décision selon l'article [L.124-9](#). Ce refus est un droit discrétionnaire de l'employeur, sauf dispositions conventionnelles contraires.

### Que se passe-t-il si l'employeur accepte la dispense de travail demandée par un salarié démissionnaire ?

Si l'employeur accepte la dispense demandée par un salarié démissionnaire, cela constitue automatiquement une résiliation d'un commun accord selon l'article L.124-9§2, changeant ainsi la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

### Quelles sont les conséquences pour le salarié si l'employeur refuse la dispense de préavis ?

En cas de refus, le salarié doit obligatoirement exécuter son préavis jusqu'au terme. S'il abandonne son poste malgré le refus, il s'expose à devoir verser une indemnité compensatoire équivalent au salaire de la période non prestée selon l'article L.124-6.

## Conditions d'exercice

**Principe général :** L'employeur n'est **jamais obligé** d'accorder une dispense de travail pendant le préavis. Cette décision relève de son **pouvoir discrétionnaire**.

### Cas de la démission (spécificité luxembourgeoise) :

- Si le salarié **demande par écrit** une dispense de travail lors de sa démission
- Et que l'employeur **l'accorde**
- Cela constitue **automatiquement** une **résiliation d'un commun accord** (art. L.124-9§2)
- **Conséquence** : changement de nature juridique de la rupture

### Cas du licenciement :

- L'employeur peut accorder ou refuser selon ses besoins
- S'il accorde : maintien intégral du salaire et avantages
- S'il refuse : exécution normale du préavis

### Limites au pouvoir de l'employeur :

- **Respect de l'égalité de traitement** entre salariés
- **Respect des conventions collectives** (dispositions plus favorables possibles)
- **Formalisation écrite** obligatoire de la décision

## Modalités pratiques

### Pour le salarié demandeur :

- **Formulation écrite** obligatoire de la demande
- **Préciser** la date souhaitée de cessation du travail
- **Attendre** la réponse écrite de l'employeur
- **Ne pas abandonner** le poste en cas de refus

### Pour l'employeur :

- **Répondre rapidement** (délai raisonnable recommandé)
- **Formaliser par écrit** l'acceptation ou le refus
- **En cas d'acceptation :**
  - Maintenir le salaire complet jusqu'à la fin du préavis
  - Autoriser la prise d'un nouvel emploi avec complément différentiel
  - Continuer l'acquisition des congés payés
- **En cas de refus :**
  - Notifier clairement l'obligation de continuer le travail
  - Rappeler les conséquences d'un abandon de poste

#### **Gestion des cas particuliers :**

- **Silence de l'employeur** = refus (pas d'accord tacite)
- **Demande urgente** : réponse dans les meilleurs délais
- **Motifs impérieux** du salarié : possibilité de négociation

## **Pratiques et recommandations**

#### **Recommandations pour l'employeur :**

- **Établir une politique claire** sur les demandes de dispense
- 

## **Documenter systématiquement les décisions et leurs motifs internes**

## **Vérifier les dispositions conventionnelles applicables**

## **Considérer l'impact organisationnel avant décision**

**Respecter** l'égalité de traitement entre salariés

## **Recommandations pour le salarié :**

## **Anticiper la demande pour permettre l'organisation**

## **Motiver la demande (même si non obligatoire)**

**Accepter** un éventuel refus sans abandon du poste

- **Se renseigner** sur les pratiques de l'entreprise

#### Gestion des risques :

- **Traçabilité** : conserver tous les écrits échangés
- 

## Formation des managers sur les conséquences juridiques

#### Vérification régulière des conventions collectives

- **Consultation juridique** en cas de doute

#### Modèles de communication :

- **Demande type** du salarié avec date et motifs
- **Réponse type** de l'employeur (acceptation/refus)
- **Rappel des obligations** en cas de refus

## Cadre juridique

#### Textes de référence :

- **Article L.124-9** : Dispense de travail pendant le préavis (faculté de l'employeur)
- **Article L.124-9§2** : Résiliation d'un commun accord en cas de démission avec dispense acceptée
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire en cas de non-respect du préavis
- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord
- **Articles L.124-3 et L.124-4** : Délais de préavis légaux

#### Principes jurisprudentiels :

- **Pouvoir discrétionnaire** de l'employeur confirmé
- **Obligation de bonne foi** dans l'exercice du pouvoir
- **Égalité de traitement** entre salariés
- **Formalisme écrit** pour sécuriser les décisions

#### Sources officielles :

- **ITM Luxembourg** : confirmation du caractère facultatif
- **Guichet.lu** : modalités pratiques détaillées
- **Jurisprudence constante** des tribunaux du travail

Il est crucial de bien distinguer les conséquences juridiques selon que la demande de dispense émane d'un salarié licencié ou démissionnaire. En cas de démission, l'acceptation de la dispense transforme automatiquement la rupture en résiliation d'un commun accord, avec toutes les conséquences que cela implique (notamment pour les droits au chômage). Une consultation juridique spécialisée est recommandée pour les cas complexes.

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.