Dispense de travail pendant le préavis : quelle rémunération verser ?

Réponse courte

Oui, la dispense de travail pendant le préavis donne droit au maintien intégral de la rémunération selon l'article L.124-9 du Code du travail luxembourgeois. Le salarié dispensé perçoit **exactement** ce qu'il aurait reçu s'il avait travaillé normalement : salaire de base, primes contractuelles, avantages en nature, et autres éléments habituels de rémunération.

Exclusions légales : Seuls les **frais professionnels** ne sont pas dus (indemnités de repas, déplacement, trajet) puisque le salarié ne travaille pas effectivement.

Cas particulier - nouveau travail : Si le salarié trouve un emploi pendant la dispense, l'employeur doit verser un **complément différentiel** pour maintenir son niveau de rémunération antérieur.

Point crucial : En cas de **démission avec dispense accordée**, cela constitue automatiquement une **résiliation d'un commun accord** (art. L.124-13), modifiant la nature juridique de la rupture.

Le versement s'effectue aux **échéances habituelles** et le contrat reste en vigueur jusqu'à la fin du préavis initialement prévu.

Définition

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 **intégralement** sa rémunération et ses avantages. Cette dispense ne constitue pas une rupture anticipée du contrat mais une modalité particulière d'exécution du préavis.

Le contrat de travail **demeure en vigueur** jusqu'à l'expiration du délai de préavis légal ou contractuel, maintenant ainsi tous les droits et obligations des parties, à l'exception de l'obligation de prestation de travail pour le salarié.

Questions fréquentes

Comment sont gérés les droits sociaux et congés payés pendant une dispense de travail ?

Pendant la dispense, le contrat reste en vigueur et tous les droits sociaux sont maintenus : affiliation à la sécurité sociale, acquisition continue des congés payés (2,5 jours/mois), prise en compte de l'ancienneté, et versement normal des bulletins de paie aux échéances habituelles.

Qu'arrive-t-il si un salarié démissionnaire demande une dispense de travail ?

Selon l'article L.124-9§2, si un salarié démissionnaire demande et obtient une dispense de travail, cela constitue automatiquement une résiliation d'un commun accord selon l'article L.124-13, modifiant ainsi la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

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

Que se passe-t-il si le salarié dispensé trouve un nouvel emploi pendant son préavis ?

Si le salarié trouve un emploi pendant la dispense, l'employeur doit verser un complément différentiel pour maintenir son niveau de rémunération antérieur. Par exemple, si l'ancien salaire était de 4.000€ et le nouveau de 3.200€, l'employeur verse 800€ de complément jusqu'à la fin du préavis, charges sociales comprises.

Quelle rémunération doit-on verser à un salarié dispensé de travail pendant son préavis au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir intégralement la rémunération du salarié dispensé selon l'article L.124-9 du Code du travail. Le salarié perçoit exactement ce qu'il aurait reçu s'il avait travaillé : salaire de base, primes contractuelles, avantages en nature et autres éléments habituels. Seuls les frais professionnels (repas, déplacement, trajet) ne sont pas dus.

Conditions d'exercice

Base légale : Article L.124-9(1) - "la dispense [...] ne doit entraîner pour le salarié **aucune diminution** des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail"

Principe du maintien intégral :	Condition	Détail
Condition 1	Salaire de base maintenu à 100%	
Condition 2	Primes contractuelles ou conventionnelles calculées normalement	
Condition 3	Avantages en nature maintenus (véhicule, logement, etc.)	
Condition 4	13ème mois calculé sur la période complète de préavis	
Condition 5	Acquisition des congés payés continue pendant la dispense	

Exclusions légales strictes :

- **Indemnités de repas** non dues (pas de travail effectif)
- **Indemnités de déplacement** non dues
- **Indemnités de trajet** non dues
- **Frais professionnels** liés à l'activité effective

Règle spéciale - démission : Si le salarié démissionnaire demande et obtient une dispense, cela devient une **résiliation d'un commun accord** (art. L.124-9§2).

Modalités pratiques

Calcul de la rémunération :

```
Rémunération pendant dispense = Salaire habituel complet
- Frais professionnels (repas, déplacement, trajet)
+ Primes et avantages contractuels au prorata
```


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

Versement :	Étape	Détail
Périodicité	aux échéances habituelles (mensuelle généralement)	
Montant	identique au salaire normal de la période	
Charges sociales	prélevées normalement	
Déclarations	maintenir toutes les obligations déclaratives	

Gestion du nouveau travail : Si le salarié trouve un emploi pendant la dispense :

- **Autorisation légale** : le salarié peut travailler ailleurs
- **Complément différentiel** obligatoire : l'employeur verse la différence entre l'ancien et le nouveau salaire si ce dernier est inférieur
- **Calcul mensuel** du complément pour la durée restante
- **Charges sociales** sur le complément différentiel

Exemple concret : *Salarié dispensé avec salaire de 4.000 €/mois Trouve un nouvel emploi à 3.200 €/mois ? Complément de 800 €/mois à verser jusqu'à la fin du préavis*

Droits sociaux :

- **Sécurité sociale** : maintien de l'affiliation
- **Congés payés** : acquisition continue (2,5 jours/mois)
- **Ancienneté** : prise en compte de la période de dispense
- **Indemnité de départ** : calculée sur la base de la fin théorique du préavis

Pratiques et recommandations

Documentation obligatoire :

- **Notification écrite** de la dispense avec dates précises
-

Confirmation du maintien de la rémunération

Information sur les droits et obligations du salarié

- **Calculs détaillés** en cas de nouveau travail

Gestion administrative :

- **Bulletins de paie** normaux pendant toute la période
-

Maintien sur les registres du personnel

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

- **Déclarations sociales** inchangées
- **Gestion des congés** : paiement en fin de période si non pris

Suivi du nouveau travail :

Demander au salarié de signaler toute prise d'emploi

Calculer immédiatement le complément différentiel

Verser le complément avec les charges sociales

Arrêter le complément si le nouveau salaire devient supérieur

Recommandations de sécurité juridique :

Formaliser systématiquement par écrit

Calculer précisément tous les éléments de rémunération

Informer le salarié de ses droits et obligations

Conserver tous les justificatifs de versement

Erreurs à éviter :

- **Ne pas** réduire la rémunération sous prétexte de non-travail
- **Ne pas** oublier les primes contractuelles au prorata
- **Ne pas** négliger le complément différentiel
- **Ne pas** arrêter les déclarations sociales

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-9(1)	Obligation de maintien intégral de la rémunération et avantages
Article L.124-9(2)	Règle spéciale pour les démissions avec dispense
Article L.124-3	Délais de préavis (base de calcul de la période)
Article L.124-13	Résiliation d'un commun accord
Article L.233-6	Acquisition des congés payés pendant la dispense
Principe établi	aucune perte financière pour le salarié dispensé
Créances salariales privilégiées pour les sommes non versées	Disposition applicable
Intérêts de retard sur les montants dus	Disposition applicable
Dommages-intérêts possibles pour préjudice subi	Disposition applicable
Contrôle ITM	sanctions administratives possibles

Le maintien intégral de la rémunération pendant la dispense de travail est une **obligation légale absolue** au Luxembourg. Toute réduction, même partielle, constitue une violation du Code du travail. Le mécanisme du complément différentiel en cas de nouveau travail est **automatique** et ne dépend pas de la volonté de l'employeur. Il est essentiel de bien documenter toutes les décisions et calculs pour éviter les litiges.

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.