

L'employeur peut-il dispenser un salarié de travailler pendant son préavis ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur peut décider seul de **dispenser le salarié de venir travailler pendant son préavis**, sans nécessiter son accord. Cette décision relève du pouvoir de direction de l'employeur et peut être prise à tout moment après avoir notifié le licenciement avec préavis.

La dispense doit impérativement être **notifiée par écrit** au salarié (dans la lettre de licenciement ou par écrit séparé). Pendant toute la durée du préavis, le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération, ses avantages en nature, ses droits aux congés payés et son affiliation à la sécurité sociale. La durée du préavis et la date de fin du contrat restent inchangées. Le salarié dispensé peut rechercher un nouvel emploi et même commencer à travailler ailleurs pendant son préavis, avec un mécanisme de complément différentiel prévu par la loi si le nouveau salaire est inférieur.

Définition

La **dispense de préavis** (ou dispense de travail) est une mesure par laquelle l'employeur libère le salarié de son obligation de venir travailler pendant la période de préavis qui suit la notification d'un licenciement avec préavis ou d'une démission. Cette dispense modifie uniquement l'obligation de prestation de travail : le contrat de travail reste actif jusqu'à son terme prévu, et tous les droits du salarié sont maintenus comme s'il travaillait effectivement.

Il s'agit d'une **autorisation d'absence rémunérée** qui ne constitue en aucun cas une rupture anticipée du contrat ni un licenciement avec effet immédiat.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il dispenser un salarié de travailler pendant son préavis au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg l'employeur peut décider seul de dispenser le salarié de venir travailler pendant son préavis, sans nécessiter son accord. Cette décision relève du pouvoir de direction de l'employeur et doit être notifiée par écrit. Le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération et tous ses droits jusqu'à la fin du préavis.

Quelles sont les conditions pour dispenser un salarié de son préavis ?

La dispense doit être notifiée par écrit au salarié (dans la lettre de licenciement ou par courrier séparé). L'employeur doit maintenir l'intégralité du salaire, des avantages en nature, des droits aux congés payés et l'affiliation à la sécurité sociale. La durée du préavis et la date de fin du contrat restent inchangées.

Quelles sont les obligations du salarié pendant une dispense de préavis ?

Même dispensé de travailler, le salarié reste soumis à son obligation de loyauté, de confidentialité et aux éventuelles clauses de non-concurrence jusqu'à la fin effective du contrat. Il doit également informer son ancien employeur s'il reprend un emploi pendant le préavis.

Un salarié dispensé de préavis peut-il reprendre un emploi ailleurs ?

Oui, le salarié dispensé peut rechercher et commencer un nouvel emploi pendant son préavis. Si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien, l'employeur doit verser un complément différentiel. Si le nouveau salaire est égal ou supérieur, l'ancien employeur est libéré du paiement pour la période restante.

Conditions d'exercice

L'employeur peut exercer son droit de dispenser le salarié de préavis **à tout moment après avoir notifié le licenciement avec préavis**. Cette décision relève de son pouvoir de direction et ne nécessite **aucun accord du salarié** - elle est donc unilatérale.

Toutefois, la dispense ne doit porter aucune atteinte aux droits du salarié. Plus précisément :

- La **durée du préavis** reste celle prévue légalement ou conventionnellement (2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté)
- La **date de fin du contrat** demeure celle initialement prévue à l'expiration du préavis
- Le salarié conserve **l'intégralité de ses droits** : rémunération, avantages, congés, ancienneté, cotisations sociales

La dispense unilatérale par l'employeur ne modifie donc que l'obligation de prestation de travail, tous les autres aspects du contrat restant inchangés.

Modalités pratiques

Notification de la dispense

La dispense doit être **notifiée par écrit** au salarié. L'employeur peut soit :

- Mentionner la dispense directement dans la **lettre de licenciement**
- Rédiger un **courrier séparé** après la notification du licenciement

La notification doit préciser clairement que :

- Le salarié est **dispensé de venir travailler** pendant le préavis
- Le **contrat reste en vigueur** jusqu'à l'expiration du préavis
- La date de fin du contrat est maintenue

Maintien des droits du salarié

Pendant toute la période de dispense, l'employeur doit assurer :

Rémunération et avantages :

- Versement de l'**intégralité du salaire brut**
- Maintien des **avantages en nature** (voiture, téléphone, logement, etc.)
- Versement des **primes contractuelles** habituelles
- Calcul des **droits aux congés payés** comme si le salarié travaillait

Exception importante : le salarié ne peut pas prétendre aux remboursements de frais liés au travail effectif (indemnités de repas, de déplacement, de trajet) puisqu'il ne se déplace plus sur le lieu de travail.

Cotisations sociales :

- Maintien de l'**affiliation à la sécurité sociale** (CNS)
- Poursuite du **versement des cotisations sociales** par l'employeur au CCSS
- Conservation de l'**ancienneté** pour tous calculs ultérieurs

Reprise d'emploi pendant le préavis

Le salarié dispensé est **autorisé par la loi à reprendre un emploi** chez un nouvel employeur pendant son préavis. Dans ce cas :

Si le nouveau salaire est égal ou supérieur à l'ancien :

- L'ancien employeur est **libéré du paiement du salaire** pour la période restant à courir
- Le salarié doit **informer son ancien employeur** de cette reprise d'emploi

Si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien :

- L'employeur doit verser un **complément différentiel** chaque mois
- Ce complément correspond à la **différence entre l'ancien et le nouveau salaire**
- Le complément est soumis aux **charges sociales et fiscales**

Obligations du salarié dispensé

Même dispensé de venir travailler, le salarié reste soumis à :

- Son **obligation de loyauté** envers l'employeur
- Son **obligation de confidentialité**
- Une éventuelle **clause de non-concurrence** jusqu'à la fin effective du contrat

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur

Formalisation de la dispense :

- Privilégier un **courrier distinct** de la lettre de licenciement pour éviter toute confusion
- Utiliser une formulation claire : *"Vous êtes dispensé(e) de prêter votre travail à compter du [date] et jusqu'à l'expiration de votre préavis"*
- Rappeler expressément que le contrat reste en vigueur jusqu'à l'expiration du préavis

Attention aux risques juridiques :

- Veiller à ce que la dispense ne soit **pas interprétée comme un licenciement avec effet immédiat**, sous peine de requalification et de contentieux
- La dispense de préavis n'est **pas un licenciement pour motif grave** et ne dispense pas l'employeur du paiement du salaire
- Conserver la **preuve de la notification** de la dispense (accusé de réception, double signé)

Communication avec le salarié :

- Rappeler au salarié ses **obligations de confidentialité et de non-concurrence**
- Informer le salarié de son droit de **reprendre un emploi** ailleurs pendant le préavis
- Prévoir un **mécanisme de communication** pour que le salarié puisse informer l'employeur d'une reprise d'emploi

Gestion administrative :

- Maintenir le versement du salaire aux **échéances habituelles**
- Continuer à établir les **déclarations sociales** au CCSS
- Calculer les **droits aux congés** comme si le salarié travaillait effectivement

Pour le salarié

Droits à faire valoir :

- Exiger une **notification écrite** de la dispense pour éviter tout malentendu
- Vérifier le **maintien intégral** de la rémunération et des avantages
- S'assurer de la conservation des **droits aux congés payés**

Recherche d'emploi :

- Profiter de la dispense pour **rechercher activement un nouvel emploi**
- Informer l'ancien employeur en cas de **reprise d'emploi** pour déclencher le mécanisme du complément différentiel si nécessaire
- Vérifier les éventuelles **clauses de non-concurrence** avant d'accepter un nouveau poste

Cadre juridique

La possibilité pour l'employeur de dispenser unilatéralement le salarié de l'exécution du préavis est prévue à l'**article L.124-9** du Code du travail luxembourgeois. Cet article précise notamment que :

"En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié."

"Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède 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."

Jurisprudence constante :

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la dispense de préavis ne constitue **pas une rupture anticipée du contrat**, mais une **modalité d'exécution du préavis** assimilée à une autorisation d'absence régulière. Le salarié conserve donc tous ses droits attachés à la période de préavis, notamment en matière de rémunération, de congés et d'ancienneté.

La Cour d'appel a également précisé que l'**obligation de non-concurrence subsiste** pendant la période de dispense, sauf si le salarié reprend un emploi chez un nouvel employeur conformément à l'article L.124-9, auquel cas il peut exercer des activités concurrentes.

Distinction importante :

L'article L.124-9 distingue deux situations :

- **Paragraphe (1)** : dispense unilatérale par l'employeur en cas de licenciement ? le contrat reste actif jusqu'à l'expiration du préavis avec maintien intégral de la rémunération
- **Paragraphe (2)** : dispense sollicitée par le salarié démissionnaire et acceptée par l'employeur ? constitue une **résiliation d'un commun accord** avec effet immédiat (article L.124-13)

Sources juridiques applicables :

- **Article L.124-9** du Code du travail (dispense de préavis)
- **Article L.124-3** du Code du travail (délais de préavis applicables)
- **Article L.124-7** du Code du travail (indemnité de départ)
- **Article L.233-6** du Code du travail (droits aux congés payés pendant la dispense)

Points de vigilance pour les RH :

L'employeur qui dispense un salarié de préavis doit impérativement s'assurer du **maintien intégral de la rémunération et des droits sociaux** jusqu'à la date de fin effective du contrat. Tout défaut de paiement expose l'employeur à des réclamations ultérieures du salarié et à d'éventuelles sanctions.

La **notification écrite** de la dispense est essentielle : en l'absence d'écrit, le salarié qui ne se présente pas au travail pourrait être considéré comme absent injustifié, avec possibilité pour l'employeur d'imputer les congés non pris et le repos compensatoire sur la période de préavis.

En cas de **reprise d'emploi par le salarié**, l'ancien employeur doit être vigilant sur le calcul du complément différentiel et son assujettissement aux charges sociales et fiscales.

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.