

# Dispense de travail pendant le préavis : le salarié reste-t-il lié à l'entreprise ?

## Réponse courte

Oui, le salarié reste entièrement lié à l'entreprise pendant la dispense de travail. Le **contrat de travail demeure intégralement en vigueur** selon l'article [L.124-9](#) du Code du travail luxembourgeois - seule l'obligation de prestation de travail est suspendue.

**Maintien du statut** : Le salarié conserve sa **qualité de salarié** et tous ses droits (rémunération, ancienneté, couverture sociale, congés payés) jusqu'à la fin du préavis initialement prévu.

**Obligations contractuelles** : Les obligations de **loyauté, confidentialité et non-concurrence** restent applicables pendant la dispense, sauf accord contraire écrit.

**Exception importante** : En cas de **démission avec dispense accordée**, la situation devient une **résiliation d'un commun accord** (art. [L.124-9§2](#)), modifiant la nature du lien contractuel.

**Autorisation légale** : Le salarié peut **travailler pour un autre employeur** pendant la dispense, l'ancien employeur devant verser un complément différentiel si nécessaire.

## Définition

La **dispense de travail pendant le préavis** est une mesure par laquelle l'employeur libère le salarié de son obligation d'exécuter effectivement son travail, **sans rompre le contrat de travail**. Cette dispense constitue une suspension de l'obligation principale de prestation de travail, mais maintient tous les autres aspects du lien contractuel.

Le contrat de travail **reste pleinement en vigueur** jusqu'à l'expiration du délai de préavis légal ou contractuel. Cette période de dispense n'interrompt ni ne modifie les droits et obligations réciproques, hormis l'exécution effective du travail.

## Questions fréquentes

### Le salarié peut-il travailler pour un autre employeur pendant sa dispense ?

Oui, le salarié peut légalement occuper un emploi ailleurs pendant la dispense de travail selon l'article L.124-9. L'ancien employeur doit verser un complément différentiel si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien. Cette autorisation est automatique et ne nécessite pas d'accord préalable de l'employeur.

### Le salarié reste-t-il lié à l'entreprise pendant une dispense de travail au Luxembourg ?

Oui, le salarié reste entièrement lié à l'entreprise pendant la dispense de travail. Selon l'article L.124-9 du Code du travail luxembourgeois, le contrat de travail demeure intégralement en vigueur - seule l'obligation de prestation de travail est suspendue. Le salarié conserve sa qualité de salarié et tous ses droits jusqu'à la fin du préavis initialement prévu.

### Que se passe-t-il si un salarié démissionnaire demande une dispense de travail ?

Si le salarié démissionnaire demande et obtient une dispense, cela constitue automatiquement une résiliation d'un commun accord selon l'article L.124-9§2 du Code du travail. Cette situation modifie la nature juridique de la relation contractuelle, contrairement à une dispense accordée unilatéralement par l'employeur lors d'un licenciement.

### Quels droits et obligations sont maintenus pendant la dispense de travail ?

Tous les droits du salarié sont préservés : rémunération complète, ancienneté qui continue de courir, couverture sociale, congés payés et droits contractuels. Les obligations de loyauté, confidentialité et non-concurrence restent également applicables selon les termes du contrat. L'employeur doit continuer les déclarations sociales et émettre les bulletins de paie normalement.

## Conditions d'exercice

**Principe fondamental :** La dispense ne constitue **jamais** une rupture anticipée du contrat mais uniquement une **modalité d'exécution du préavis**.

### Maintien du statut juridique :

- **Qualité de salarié** conservée intégralement
- **Ancienneté** qui continue de courir (confirmé par l'art. [L.124-7](#))
- **Couverture sociale** maintenue par l'affiliation normale
- **Droits contractuels** préservés dans leur intégralité

### Obligations réciproques maintenues :

- **Pour l'employeur :** versement de la rémunération complète, respect des droits du salarié
- **Pour le salarié :** respect des clauses contractuelles (loyauté, confidentialité, non-concurrence selon les termes du contrat)

**Cas particulier - démission :** Si le salarié démissionnaire **demande et obtient** une dispense, cela constitue automatiquement une **résiliation d'un commun accord** (art. [L.124-9§2](#)), changeant la nature juridique de la relation.

**Autorisation de nouveau travail :** Le salarié peut **légalement** occuper un emploi ailleurs pendant la dispense (art. [L.124-9](#)).

## Modalités pratiques

### Statut administratif du salarié :

- **Maintien** sur les registres du personnel
- **Déclarations sociales** continuées normalement
- **Bulletins de paie** émis aux échéances habituelles
- **Badge/accès :** à définir selon les besoins de l'entreprise

### Gestion des obligations contractuelles :

- **Clauses de confidentialité** : restent applicables selon les termes du contrat
- **Non-concurrence** : applicable si prévue contractuellement
- **Restitution du matériel** : organiser selon les besoins pratiques
- **Disponibilité** : raisonnable pour transfert de dossiers/informations

#### **Gestion du nouveau travail :**

- **Information** obligatoire du salarié sur son droit à travailler ailleurs
- **Calcul automatique** du complément différentiel si nouveau salaire inférieur
- **Versement mensuel** du complément pour la durée restante
- **Arrêt du complément** si nouveau salaire devient égal ou supérieur

#### **Acquisition des droits :**

- **Congés payés** : acquisition normale (2,5 jours/mois)
- **Ancienneté** : décompte normal jusqu'à la fin du préavis
- **Indemnité de départ** : calculée sur la date théorique de fin de préavis
- **Formation** : droits maintenus selon les accords

## **Pratiques et recommandations**

#### **Documentation essentielle :**

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

## **Confirmation du maintien de tous les droits**

## **Rappel des obligations contractuelles applicables**

**Information** sur le droit à travailler ailleurs

#### **Gestion des accès et du matériel :**

- **Politique claire** sur les accès aux locaux/systèmes
- 

**Inventaire** et restitution progressive du matériel

- **Transfert organisé** des dossiers et responsabilités
- 

**Contacts** limités aux nécessités professionnelles

## Suivi administratif :

Maintien de toutes les procédures RH normales

Déclarations aux organismes sociaux inchangées

Gestion des demandes de certificats/attestations

Préparation des documents de fin de contrat

Communication avec le salarié :

Clarifier les droits et obligations pendant la dispense

Expliquer les modalités de nouveau travail autorisé

Organiser les contacts nécessaires pour la transition

Respecter la vie privée pendant la période de dispense

Erreurs à éviter :

- **Ne pas** considérer la dispense comme une rupture anticipée
- **Ne pas** réduire ou supprimer des droits contractuels
- **Ne pas** empêcher le salarié de travailler ailleurs
- **Ne pas** négliger les obligations déclaratives

## Cadre juridique

Texte de référence principal :

- **Article L.124-9** : Dispense de travail pendant le préavis et maintien des droits

Confirmation du maintien de l'ancienneté :

- **Article L.124-7** : "même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9"

Règle spéciale pour les démissions :

- **Article L.124-9§2** : Résiliation d'un commun accord en cas de dispense accordée à un démissionnaire

## Articles connexes :

- **Articles L.124-3 et L.124-4** : Délais de préavis (période de référence)
- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord

## Principes jurisprudentiels :

- **Maintien intégral** du lien contractuel confirmé
- **Continuité** de tous les droits pendant la dispense
- **Autorisation** de travail ailleurs sans restriction
- **Obligation** de versement du complément différentiel

## Nature juridique établie :

- **Suspension** de l'obligation de prestation uniquement
- **Maintien** de tous les autres aspects du contrat
- **Aucune rupture** anticipée sauf accord exprès contraire

La dispense de travail pendant le préavis ne modifie **en rien** la nature du lien contractuel au Luxembourg. Le contrat reste entièrement en vigueur avec tous ses effets, droits et obligations. Cette règle est d'ordre public et ne peut être contournée par des clauses contractuelles. Il est essentiel de bien distinguer cette situation d'une rupture anticipée qui, elle, mettrait fin au contrat avant terme.

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.