

Le salarié dispensé de préavis peut-il travailler pour un autre employeur ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un **salarié dispensé de préavis** est expressément autorisé par la loi à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur pendant la période de préavis. Cette possibilité est prévue par l'article [L.124-9](#) du Code du travail luxembourgeois. Le salarié peut donc signer un nouveau contrat de travail et commencer immédiatement à travailler pour un autre employeur, même si son contrat initial n'a pas encore pris fin.

Toutefois, cette liberté n'est pas absolue. Le salarié reste soumis à son **obligation de loyauté** envers son employeur initial jusqu'à l'expiration effective du préavis. Il doit s'abstenir de tout acte de **concurrence déloyale**, de détournement de clientèle, de divulgation d'informations confidentielles ou de dénigrement de son ancien employeur. Si le contrat de travail contient une **clause d'exclusivité** ou une **clause de non-concurrence** applicable pendant le préavis, le salarié doit impérativement les respecter.

En cas de reprise d'emploi, l'ancien employeur verse au salarié un **complément différentiel** si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien. Si le nouveau salaire est égal ou supérieur, l'employeur est libéré de son obligation de payer la rémunération pour la période restante du préavis. Le non-respect de ces obligations peut entraîner un licenciement immédiat pour faute grave et des poursuites en dommages-intérêts.

Définition

La **dispense de préavis** (ou dispense de travail) est une mesure par laquelle l'employeur libère le salarié de son obligation d'exécuter son travail pendant la période de préavis, tout en maintenant le paiement de sa rémunération et de ses avantages jusqu'à l'expiration du préavis. Cette dispense est régie par l'article [L.124-9](#) du Code du travail luxembourgeois.

Contrairement à une idée répandue, la dispense de préavis ne met pas fin immédiatement au contrat de travail. Le contrat subsiste jusqu'à l'expiration du délai de préavis, et le salarié conserve son statut de salarié de l'entreprise durant toute cette période. La dispense doit être mentionnée par écrit, soit dans la lettre de licenciement, soit dans un document séparé remis au salarié.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le complément différentiel lors de la reprise d'emploi pendant une dispense de préavis ?

Si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien, l'employeur initial doit verser un complément différentiel pour la durée restante du préavis. Si le nouveau salaire est égal ou supérieur, l'employeur initial est libéré de son obligation de payer la rémunération pour la période restante.

Que risque un salarié qui ne respecte pas ses obligations pendant une dispense de préavis ?

Le non-respect de l'obligation de loyauté ou des clauses contractuelles peut entraîner un licenciement immédiat pour faute grave, la perte du droit aux indemnités de départ, des dommages-intérêts et l'application des pénalités prévues dans les clauses de non-concurrence.

Quelles obligations le salarié doit-il respecter en reprenant un emploi pendant sa dispense de préavis ?

Le salarié reste soumis à son obligation de loyauté envers son employeur initial jusqu'à l'expiration du préavis. Il doit s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale, de détournement de clientèle, de divulgation d'informations confidentielles et respecter les clauses d'exclusivité ou de non-concurrence de son contrat.

Un salarié dispensé de préavis peut-il travailler pour un autre employeur au Luxembourg ?

Oui, l'article L.124-9 du Code du travail luxembourgeois autorise expressément un salarié dispensé de préavis à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur pendant la période de préavis. Cette autorisation est légale et ne nécessite pas l'accord préalable de l'employeur initial.

Conditions d'exercice

Autorisation légale de reprendre un emploi

L'article L.124-9(1) alinéa 3 du Code du travail prévoit expressément que "le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur". Cette disposition légale constitue une autorisation générale qui ne nécessite pas l'accord préalable de l'employeur initial.

Maintien de l'obligation de loyauté

Bien que dispensé de travailler, le salarié reste lié à son employeur par le contrat de travail jusqu'à l'expiration du préavis. Il demeure donc soumis à son **obligation de loyauté**, qui découle de l'article L.121-7 du Code du travail et de la jurisprudence luxembourgeoise. Cette obligation implique notamment :

- L'interdiction de poser des actes de **concurrence déloyale** envers l'employeur initial
- L'interdiction de **détourner la clientèle** ou de débaucher des collègues
- L'obligation de respecter la **confidentialité** des informations acquises dans le cadre de l'emploi précédent
- L'interdiction de **dénigrer** l'ancien employeur

Respect des clauses contractuelles

Le salarié doit impérativement vérifier l'existence de clauses restrictives dans son contrat de travail :

1. **Clause d'exclusivité** : Si le contrat contient une clause d'exclusivité, elle continue de s'appliquer pendant la dispense de préavis, sauf accord contraire exprès de l'employeur. Cette clause interdit en principe toute autre activité salariée ou indépendante.
2. **Clause de non-concurrence** : Selon l'article L.125-8 du Code du travail, la clause de non-concurrence classique ne vise que l'exploitation d'une entreprise personnelle après la fin du contrat. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise admet la validité de clauses de non-concurrence "élargies" qui peuvent interdire, moyennant compensation financière, de travailler pour un employeur concurrent pendant une durée maximale de 12 mois après la fin du contrat.

Distinction entre actes préparatoires et concurrence déloyale

La jurisprudence luxembourgeoise (notamment l'arrêt de la Cour supérieure de justice du 2 février 2012, n°35965) distingue les simples actes préparatoires d'une activité future, qui sont autorisés, des actes constitutifs de concurrence déloyale, qui sont interdits. Un salarié peut préparer son activité future (recherche d'emploi,

négociations) mais ne peut pas débiter effectivement une activité concurrente qui détourne la clientèle ou utilise des informations confidentielles.

Modalités pratiques

Vérification préalable par le salarié

Avant d'accepter un nouvel emploi pendant la dispense de préavis, le salarié doit :

1. **Examiner attentivement son contrat de travail** pour identifier toute clause d'exclusivité ou de non-concurrence
2. **Évaluer le caractère concurrent** de la nouvelle activité envisagée par rapport à l'employeur initial
3. **Vérifier les informations confidentielles** dont il dispose et s'assurer de ne pas les utiliser dans son nouvel emploi
4. **Documenter par écrit** toute autorisation ou accord obtenu de l'employeur initial

Mécanisme du complément différentiel

Conformément à l'article [L.124-9\(1\)](#) alinéa 3, en cas de reprise d'un nouvel emploi pendant la dispense de préavis :

- **Si le nouveau salaire est inférieur** à l'ancien : L'employeur initial est obligé de verser chaque mois, pour la durée de préavis restant à courir, le **complément différentiel** entre l'ancien salaire et le nouveau salaire. Ce complément est soumis aux charges sociales et fiscales.
- **Si le nouveau salaire est égal ou supérieur** à l'ancien : L'employeur initial est **libéré de son obligation** de payer la rémunération pour la période restante du préavis.

Obligation d'information

Bien que la loi n'impose pas au salarié d'informer son ancien employeur de la reprise d'un nouvel emploi, il est dans l'intérêt du salarié de le faire pour permettre à l'employeur de cesser les paiements si le nouveau salaire est supérieur ou de calculer le complément différentiel. En l'absence d'information, l'employeur qui continue de payer l'intégralité du salaire peut exercer une action en répétition de l'indu contre le salarié.

Sanctions en cas de manquement

Le non-respect de l'obligation de loyauté ou des clauses contractuelles pendant la dispense de préavis peut entraîner :

- Un **licenciement immédiat pour faute grave** conformément à l'article [L.124-10](#) du Code du travail
- La perte du droit aux **indemnités de départ** (article [L.124-7](#))
- Des **dommages-intérêts** en réparation du préjudice causé à l'employeur
- L'application des **pénalités prévues** dans la clause de non-concurrence

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH

1. **Formaliser la dispense par écrit** : Toujours mentionner la dispense de travail dans la lettre de licenciement ou dans un document séparé. Préciser explicitement la date de début et la durée de la dispense.
2. **Clarifier les obligations du salarié** : Dans la notification de la dispense, rappeler par écrit les obligations qui subsistent pendant cette période, notamment :
 - L'obligation de loyauté
 - Le respect des clauses d'exclusivité ou de non-concurrence
 - L'interdiction de divulguer des informations confidentielles
 - Les conséquences d'un manquement à ces obligations
3. **Mettre en place un mécanisme de déclaration** : Demander au salarié de déclarer par écrit toute reprise d'emploi pendant la dispense de préavis, en indiquant le nom du nouvel employeur, la nature des fonctions et le montant de la rémunération. Cette information permet de calculer correctement le complément différentiel.
4. **Prévoir des clauses claires** : Lors de la rédaction des contrats de travail, s'assurer que les clauses d'exclusivité et de non-concurrence sont rédigées de manière claire, limitée et proportionnée. Consulter un conseiller juridique pour garantir leur validité.
5. **Surveiller les activités concurrentes** : En cas de suspicion d'activité concurrente déloyale pendant la dispense de préavis, documenter les faits et consulter rapidement un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer les recours possibles.

Pour les salariés

1. **Demander une confirmation écrite** : Si l'employeur accorde verbalement l'autorisation d'exercer une activité spécifique pendant la dispense, demander une confirmation écrite pour éviter tout malentendu ultérieur.
2. **Privilégier la transparence** : Informer l'employeur initial de la reprise d'un nouvel emploi, surtout si celui-ci pourrait être perçu comme concurrent. Cette transparence limite les risques de contentieux.
3. **Consulter un avocat en cas de doute** : Si le nouvel emploi envisagé présente des zones de chevauchement avec l'activité de l'ancien employeur, consulter un avocat spécialisé avant d'accepter l'offre.
4. **Conserver les preuves** : Documenter toutes les communications avec l'ancien et le nouvel employeur concernant la reprise d'emploi pendant la dispense de préavis.

Cadre juridique

La dispense de préavis et ses conséquences sont régies par l'**article L.124-9 du Code du travail luxembourgeois**. Cet article prévoit expressément que le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur et définit le mécanisme du complément différentiel.

L'**obligation de loyauté** trouve son fondement dans l'**article L.121-7 du Code du travail** qui impose au salarié d'exécuter son travail avec soin, probité et loyauté, ainsi que dans la jurisprudence luxembourgeoise qui a développé le contenu de cette obligation (notamment Cour supérieure de justice, 2 février 2012, n°35965).

Les **clauses de non-concurrence** sont encadrées par l'**article L.125-8 du Code du travail**, qui limite leur portée à l'exploitation d'une entreprise personnelle concurrente. Cet article fixe les conditions de validité de ces clauses : durée maximale de 12 mois, limitation au territoire luxembourgeois, secteur professionnel déterminé, et inapplicabilité si le salaire annuel brut est inférieur au seuil légal ou si l'employeur n'a pas respecté les règles de licenciement.

La jurisprudence luxembourgeoise, notamment l'arrêt de la Cour d'appel du 13 novembre 2014 (n°39706), a admis la validité de clauses de non-concurrence "élargies" interdisant le travail salarié auprès d'un concurrent, à condition que ces clauses soient limitées dans le temps et l'espace et comportent une contrepartie financière.

La **protection des secrets d'affaires** est assurée par la **loi du 26 juin 2019** relative à la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulguées (transposition de la directive européenne 2016/943).

Le droit luxembourgeois établit un équilibre entre le droit du salarié de reprendre un emploi pendant la dispense de préavis et la protection légitime des intérêts de l'employeur initial. La reprise d'un emploi est expressément autorisée par la loi, mais elle doit s'exercer dans le respect de l'obligation de loyauté et des clauses contractuelles.

Les employeurs doivent être vigilants lors de la rédaction des lettres de dispense de préavis et s'assurer de clarifier par écrit les obligations subsistantes. Les salariés doivent de leur côté privilégier la transparence et vérifier attentivement leurs obligations contractuelles avant d'accepter un nouvel emploi pendant la dispense de préavis.

En cas de contentieux, les juridictions luxembourgeoises apprécient au cas par cas si l'activité du salarié constitue un simple acte préparatoire autorisé ou un acte de concurrence déloyale sanctionnable. Il est donc fortement recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de situation complexe ou de doute.

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.