Un salarié peut-il reprendre un nouvel emploi pendant son préavis ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la situation dépend de qui a pris l'initiative de la rupture et si une **dispense de travail** a été accordée.

Si le salarié a été **licencié avec préavis** et que l'employeur lui accorde une **dispense de travail**, il est autorisé à reprendre un emploi auprès d'un nouvel employeur. Dans ce cas, l'ancien employeur doit lui verser un complément différentiel si le nouveau salaire est inférieur.

Si le salarié a **démissionné** et souhaite partir avant la fin de son préavis pour rejoindre un nouvel emploi, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur pour une **résiliation d'un commun accord**.

Sans dispense de travail ni accord, le salarié doit exécuter l'intégralité de son préavis sous peine de devoir verser une indemnité compensatoire égale à la rémunération brute de la période non effectuée. La formalisation écrite est impérative dans tous les cas pour éviter tout litige.

Définition

Le **préavis** est la période entre la notification de la résiliation du contrat de travail et sa date effective de fin. Pendant cette période, le salarié reste lié à son employeur initial sauf dispense expresse.

La **dispense de travail** est une mesure par laquelle l'employeur libère le salarié de son obligation de prester pendant le préavis, tout en maintenant sa rémunération.

La **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13) est une rupture du contrat résultant de la volonté concordante des deux parties, formalisée par écrit. Ces mécanismes juridiques permettent d'organiser la transition professionnelle du salarié dans le respect du cadre légal luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment un salarié démissionnaire peut-il partir avant la fin de son préavis pour un nouvel emploi ?

Le salarié démissionnaire doit adresser une demande écrite de dispense de travail à son employeur. Si l'employeur accepte par écrit, cet accord constitue automatiquement une résiliation d'un commun accord selon l'article L.124-13, et le contrat prend fin à la date de l'accord sans paiement du préavis restant.

Que risque un salarié qui quitte son emploi pendant le préavis sans dispense de travail ?

Le salarié qui quitte son poste sans dispense écrite doit verser une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération brute de la période non effectuée selon l'article L.124-6. Cette obligation s'applique que le salarié ait démissionné ou été licencié, car l'exécution du préavis reste obligatoire sans dispense formelle.

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

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié licencié puisse reprendre un emploi pendant son préavis ?

Le salarié licencié doit bénéficier d'une dispense de travail accordée par écrit par l'employeur, mentionnée dans la lettre de licenciement ou dans un document séparé. L'employeur continue de verser le salaire jusqu'à la fin du préavis et doit payer un complément différentiel mensuel si le nouveau salaire est inférieur à l'ancien.

Un salarié peut-il commencer un nouvel emploi pendant son préavis au Luxembourg ?

Oui, mais seulement si l'employeur lui accorde une dispense de travail par écrit. En cas de licenciement avec dispense, le salarié peut reprendre un emploi et l'ancien employeur doit verser un complément différentiel si le nouveau salaire est inférieur. En cas de démission, le salarié doit obtenir l'accord écrit de l'employeur, ce qui transforme automatiquement la rupture en résiliation d'un commun accord.

Conditions d’exercice

En cas de licenciement avec préavis : L'employeur peut, de sa propre initiative, accorder une **dispense de travail** au salarié licencié (article L.124-9 paragraphe 1). Cette dispense doit être mentionnée dans la lettre de licenciement ou dans un écrit séparé remis au salarié. Le salarié bénéficiaire de cette dispense est **autorisé par la loi** à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur. Si le nouveau salaire est inférieur au salaire précédent, l'ancien employeur est obligé de verser au salarié un **complément différentiel** pour chaque mois de préavis restant à courir. Ce complément est soumis aux charges sociales et fiscales.

En cas de démission avec préavis : Le salarié démissionnaire qui souhaite rejoindre un nouvel emploi avant la fin de son préavis doit **solliciter par écrit** une dispense de travail auprès de son employeur. Si l'employeur accorde cette dispense, la rupture devient automatiquement une **résiliation d'un commun accord** au sens de l'article L.124-13 (article L.124-9 paragraphe 2). Le contrat prend alors fin à la date d'attribution de la dispense, et l'employeur est libéré du paiement du préavis pour la période restante.

Sans dispense de travail : Si aucune dispense n'a été accordée par écrit, le salarié doit exécuter l'intégralité de son préavis. Toute rupture anticipée expose le salarié au paiement d'une **indemnité compensatoire de préavis** égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir (article L.124-6).

Modalités pratiques

Pour l'employeur qui accorde une dispense de travail (licenciement) :	Étape	Détail
Étape 1	Mentionner explicitement la dispense dans la lettre de licenciement ou dans un écrit séparé remis au salarié	
Étape 2	Continuer à verser le salaire et tous les avantages (hors frais de déplacement, repas, trajet) jusqu'à la fin du préavis	
complément différentiel	Si le salarié reprend un emploi pendant le préavis, calculer et verser mensuellement le **complément différentiel** entre l'ancien et le nouveau salaire (si inférieur)	
Étape 4	Soumettre ce complément aux charges sociales et fiscales	

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

Pour le salarié démissionnaire qui souhaite partir avant la fin du préavis :

- Adresser une demande écrite de dispense de travail à l'employeur en précisant la date souhaitée de départ
- Obtenir l'accord écrit de l'employeur : cet accord constitue automatiquement une **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13)
- Formaliser cet accord en double exemplaire signé par les deux parties
- Le contrat prend fin à la date de l'accord, sans paiement du préavis restant

Pour le service RH :

- Ne jamais interpréter le silence de l'employeur comme un accord tacite à une demande de dispense
- Conserver la traçabilité écrite de toute dispense de travail pour éviter les litiges
- Vérifier que le salarié bénéficie bien d'une dispense écrite avant d'autoriser son absence
- En l'absence de dispense, le salarié qui ne se présente pas peut voir ses congés et repos compensatoires imputés sur la période de préavis

Pratiques et recommandations

Il est **impératif** de toujours formaliser par écrit toute dispense de travail ou résiliation d'un commun accord. Les RH doivent systématiquement vérifier l'existence d'un écrit signé avant de considérer qu'une dispense a été accordée. Pour les salariés licenciés avec dispense qui reprennent un emploi, mettre en place un processus de suivi mensuel pour calculer et verser le complément différentiel conformément à la loi.

Les salariés démissionnaires doivent être informés que leur demande de dispense transforme automatiquement la rupture en résiliation d'un commun accord, avec les conséquences qui en découlent (notamment perte du droit aux indemnités de chômage car assimilée à une perte volontaire d'emploi). Les responsables RH doivent veiller à ce que cette transformation juridique soit bien comprise par le salarié avant signature.

En cas de doute sur l'application de ces règles dans une situation particulière, il est recommandé de consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois. La jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur la nécessité d'un écrit pour prouver l'existence d'une dispense de travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois (version consolidée en vigueur)	Disposition applicable
Article L.124-3	Délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur
Article L.124-4	Délais de préavis en cas de démission par le salarié
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect du préavis
Article L.124-8	Congé pour recherche d'emploi pendant le préavis (maximum 6 jours ouvrables)
Article L.124-9 paragraphe 1	Dispense de travail pendant le préavis, maintien du salaire et complément différentiel en cas de nouvel emploi
Article L.124-9 paragraphe 2	Dispense sollicitée par le salarié démissionnaire = résiliation d'un commun accord
Article L.124-13	Résiliation du contrat d'un commun accord (forme écrite obligatoire en double exemplaire signé)
Force obligatoire des conventions	Article 1134 du Code civil
Obligation de formalisation écrite des actes juridiques importants	Disposition applicable
Protection du salarié contre les ruptures abusives	Disposition applicable
Guidance de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur les dispenses de travail	Disposition applicable
Conventions collectives applicables pouvant prévoir des dispositions plus favorables	Disposition applicable

La dispense de travail n'est jamais automatique et requiert toujours un acte écrit de l'employeur. Le silence de l'employeur ne peut jamais être interprété comme un accord tacite. Un salarié qui quitte son poste sans dispense écrite s'expose à une indemnité compensatoire de préavis. Les salariés démissionnaires doivent être conscients que l'acceptation d'une dispense transforme juridiquement leur démission en résiliation d'un commun accord, avec perte du droit aux indemnités de chômage.

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.

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