Un salarié peut-il écourter son préavis s'il est embauché ailleurs au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié ne peut **jamais écourter son préavis de manière unilatérale**, même s'il a déjà trouvé un nouvel emploi au Luxembourg. La seule possibilité de réduire ou supprimer le préavis est d'obtenir un **accord écrit de l'employeur**. Cet accord doit préciser la nouvelle date de fin de contrat et confirmer qu'aucune indemnité compensatoire ne sera due.

Sans accord écrit de l'employeur, le salarié doit obligatoirement exécuter l'intégralité de son **délai de préavis**. Un départ anticipé sans autorisation expose le salarié à devoir verser à l'employeur une **indemnité compensatoire** égale à la rémunération correspondant à la période de préavis non effectuée. Cette indemnité peut représenter plusieurs mois de salaire selon l'ancienneté du salarié.

Cette règle s'applique quelle que soit l'urgence du nouveau poste ou la pression du nouvel employeur. Le salarié doit anticiper cette contrainte lors de sa recherche d'emploi et négocier avec son employeur actuel dès que possible s'il souhaite partir plus tôt.

Définition

Le **préavis** est la période obligatoire qui s'écoule entre la notification de la rupture du contrat de travail (que ce soit une démission ou un licenciement) et la date effective de fin de la relation de travail. Pendant toute cette période, le salarié et l'employeur continuent à exécuter l'ensemble de leurs obligations contractuelles et légales respectives.

Au Luxembourg, la **durée du préavis** est déterminée par le Code du travail et varie principalement en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du type de contrat. En cas de démission, le préavis correspond à la moitié de celui qui serait applicable en cas de licenciement par l'employeur.

Le préavis remplit une double fonction protectrice : il permet à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié sortant et la transmission des dossiers, tout en donnant au salarié le temps de préparer sa transition professionnelle. La question de pouvoir écourter ce délai se pose très fréquemment lorsqu'un salarié obtient un nouvel emploi et que son futur employeur souhaite qu'il commence le plus rapidement possible.

Questions fréquentes

Comment demander une réduction de préavis à son employeur ?

Le salarié doit adresser une demande écrite et motivée à son employeur en précisant la date souhaitée de départ anticipé et les raisons. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser sans obligation de motiver sa décision.

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

L'employeur est-il obligé d'accepter une demande de réduction de préavis ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation d'accepter une demande de réduction de préavis. Cette décision relève de son pouvoir discrétionnaire et fait partie de ses droits de gestion de l'entreprise.

Que risque un salarié qui part avant la fin de son préavis sans accord de l'employeur ?

Le salarié s'expose à devoir verser une indemnité compensatoire à l'employeur égale à la rémunération correspondant à la période de préavis non effectuée, ce qui peut représenter plusieurs mois de salaire selon son ancienneté.

Un salarié peut-il écourter son préavis s'il trouve un nouvel emploi au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut jamais écourter son préavis de manière unilatérale, même s'il a trouvé un nouvel emploi. La seule possibilité est d'obtenir un accord écrit de l'employeur précisant la nouvelle date de fin de contrat.

Conditions d’exercice

Le salarié **ne dispose d'aucun droit légal** pour écourter unilatéralement la durée de son préavis, même en cas d'embauche immédiate par un autre employeur luxembourgeois. Le **droit du travail luxembourgeois** ne prévoit aucune exception à ce principe, contrairement à certaines idées reçues.

La réduction ou la suppression du préavis ne peut intervenir que par un **accord exprès et écrit** entre le salarié et l'employeur. Cet accord doit impérativement être conclu avant la date de départ anticipée envisagée et doit préciser clairement les modalités de la rupture anticipée du préavis.

En l'absence d'un tel accord écrit, le salarié est légalement tenu d'exécuter l'intégralité de son préavis jusqu'à son terme. Un départ anticipé sans l'accord écrit de l'employeur constitue une **violation des obligations contractuelles** et expose le salarié à des conséquences juridiques importantes, notamment l'obligation de verser une **indemnité compensatoire de préavis** à l'employeur. Cette indemnité correspond exactement à la rémunération brute que le salarié aurait dû percevoir pour la période de préavis non effectuée.

Modalités pratiques

Pour solliciter une réduction ou une suppression de son préavis, le salarié doit adresser une **demande écrite et motivée** à son employeur, en précisant clairement la date souhaitée de départ anticipé et les raisons de cette demande (nouveau poste, contraintes du nouvel employeur, etc.).

L'employeur est totalement **libre d'accepter ou de refuser** cette demande, et n'a aucune obligation de motiver sa décision. Cette liberté de décision fait partie des **droits de gestion** de l'employeur. En cas d'accord de l'employeur, les parties doivent impérativement **formaliser par écrit** cet accord en précisant la nouvelle date de fin de contrat et la renonciation expresse à toute indemnité compensatoire de préavis.

Si l'employeur refuse la demande d'écourter le préavis, le salarié doit obligatoirement exécuter le préavis jusqu'à son terme légal ou contractuel. Un départ anticipé malgré le refus de l'employeur expose le salarié à une demande d' **indemnité compensatoire**, calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle qu'il aurait perçue jusqu'à la fin normale du préavis.

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

Du côté de l'employeur, il est recommandé de respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés dans des situations similaires et de conserver une **traçabilité écrite** de tous les échanges relatifs à la demande d'écourter le préavis, que la réponse soit positive ou négative.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de formaliser tout accord de réduction ou de suppression du préavis par un **document écrit signé**, en précisant la date effective de fin de contrat et la renonciation expresse des deux parties à toute indemnité compensatoire de préavis. Ce document constitue une preuve essentielle en cas de contestation ultérieure.

Les **employeurs** peuvent accepter une réduction du préavis pour faciliter la mobilité professionnelle de leurs salariés et maintenir de bonnes relations, mais ils ne sont jamais juridiquement tenus de le faire. Cette décision relève de leur pouvoir discrétionnaire et peut dépendre de l'organisation interne, de la facilité à trouver un remplaçant, et des relations avec le salarié.

Le **salarié** doit impérativement s'assurer de respecter la durée légale ou contractuelle du préavis en l'absence d'accord écrit de l'employeur, afin d'éviter tout contentieux ou sanction financière pouvant aller jusqu'à plusieurs mois de salaire. Il est conseillé d'entamer les démarches de négociation avec l'employeur actuel dès les premiers contacts avec le futur employeur.

Les **employeurs** doivent veiller à ne jamais imposer une dispense de préavis sans l'accord explicite du salarié, car dans ce cas ils devraient verser une indemnité compensatoire. Il est également recommandé de conserver une **traçabilité écrite** complète de tous les échanges relatifs à la demande d'écourter le préavis pour éviter toute ambiguïté.

Pour les **RH**, il est utile de prévoir dans les procédures internes un processus clair pour traiter ces demandes, en tenant compte des besoins de l'entreprise et en appliquant des critères objectifs pour garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-4	Durée et modalités du préavis en cas de démission du salarié. Le préavis correspond à la moitié de celui applicable en cas de licenciement par l'employeur, en fonction de l'ancienneté du salarié
Article L.124-3	Notification du licenciement par lettre recommandée et délais de préavis
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis. Cet article prévoit que la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans respecter les délais de préavis légaux est tenue de payer à l'autre partie une in
Article L.124-13	Résiliation d'un commun accord. Prévoit la possibilité pour l'employeur et le salarié de résilier le contrat de travail d'un commun accord, sous réserve d'un écrit signé par les deux parties
Art. L.241-1 et L.251-1	interdiction des discriminations, seuls fondements légaux d'une différence de traitement prohibée. L'employeur doit appliquer les mêmes règles à tous les salariés placés dans une situation identique
Article L.261-1 et suivants	Traçabilité et conservation des documents relatifs à la relation de travail. L'employeur a l'obligation de conserver tous les documents relatifs aux contrats de travail et à leur rupture

Un salarié qui quitte son poste avant la fin du préavis légal ou contractuel sans avoir obtenu l'accord écrit préalable de son employeur s'expose à une demande d'**indemnité compensatoire de préavis** de la part de l'employeur. Cette indemnité peut représenter plusieurs mois de salaire selon l'ancienneté du salarié et peut faire l'objet de **poursuites judiciaires** devant le tribunal du travail en cas de rupture abusive du contrat.

Il est absolument essentiel de formaliser par écrit tout accord de réduction du préavis pour garantir la **sécurité juridique** des deux parties et éviter toute contestation ultérieure. L'absence d'écrit peut créer des situations conflictuelles difficiles à résoudre et générer des coûts importants en cas de procédure judiciaire.

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.