Les salariés ont-ils droit aux tickets restaurant pendant leur préavis ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la situation dépend de l'exécution ou non du préavis par le salarié.

Pendant un préavis effectivement travaillé, les **tickets restaurant** restent dus pour chaque jour de présence effective, selon les conditions habituelles définies dans le contrat de travail, la politique interne ou l'usage de l'entreprise. Le contrat de travail restant pleinement en vigueur, tous les avantages sont maintenus.

En cas de dispense de préavis accordée par l'employeur, la situation est juridiquement complexe. L'**article L.124-9** du Code du travail luxembourgeois prévoit le maintien des "salaires, indemnités et autres avantages" mais exclut le "remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas". La qualification juridique des tickets restaurant détermine leur maintien ou non. La jurisprudence luxembourgeoise et la doctrine sont **contradictoires** sur ce point, créant une zone grise que les employeurs doivent gérer avec prudence. Selon que les tickets sont considérés comme un avantage en nature (élément de rémunération) ou comme un remboursement de frais, ils seront dus ou non pendant la dispense.

Définition

Le **ticket restaurant** (ou **chèque-repas**) est un avantage social facultatif accordé par l'employeur pour faciliter la prise de repas des salariés pendant leur journée de travail. Au Luxembourg, sa nature juridique fait l'objet d'un débat persistant entre différentes approches :

Approche 1 - Avantage en nature (doctrine juridique) :

- Constitue un élément de **rémunération** au sens de l'article L.221-1 du Code du travail
- Fait partie intégrante des avantages contractuels du salarié
- Dû indépendamment de la prestation effective si prévu contractuellement

Approche 2 - Remboursement de frais (position de l'ITM) :

- Vise à permettre la prise d'un repas chez un restaurateur pendant la journée de travail
- Constitue un remboursement de frais liés à l'exécution effective du travail
- Non dû en l'absence de prestation effective

Cette **ambivalence juridique** nécessite une analyse au cas par cas selon les modalités d'attribution et la formulation contractuelle de chaque entreprise.

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il sécuriser sa position sur les tickets restaurant pendant le préavis ?

L'employeur doit définir explicitement dans le règlement interne, la politique RH ou les contrats de travail si les tickets constituent un 'avantage en nature faisant partie de la rémunération' ou un 'remboursement de frais liés à la prestation effective'. Il doit assurer la cohérence avec les pratiques fiscales et sociales, indiquer clairement le traitement dans la lettre de dispense, et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Le salarié a-t-il droit aux tickets restaurant pendant son préavis au Luxembourg ?

Pendant un préavis effectivement travaillé, les tickets restaurant restent dus pour chaque jour de présence selon les conditions habituelles. En cas de dispense de préavis, la situation est juridiquement complexe : selon l'article L.124-9 du Code du travail, cela dépend de la qualification des tickets (avantage en nature = dus, remboursement de frais = non dus). La jurisprudence luxembourgeoise étant contradictoire, il existe une incertitude juridique sur ce point.

Que dit la loi luxembourgeoise sur les tickets restaurant en cas de dispense de préavis ?

L'article L.124-9 alinéa 2 du Code du travail maintient les 'salaires, indemnités et autres avantages' mais exclut le 'remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas'. La qualification juridique des tickets restaurant détermine donc s'ils sont dus : s'ils constituent un avantage en nature, ils sont maintenus ; s'ils sont considérés comme un remboursement de frais, ils ne sont pas dus pendant la dispense.

Quelle est la position de la jurisprudence luxembourgeoise sur les tickets restaurant ?

La jurisprudence est contradictoire : la Cour d'appel (2015, 2017) considère les chèques-repas comme un remboursement de frais non dus pendant l'inactivité, tandis que la doctrine juridique (Cabinet Rodesch, 2020) les qualifie d'avantage en nature faisant partie du salaire et donc dus pendant la dispense. Cette divergence crée une incertitude juridique que les employeurs doivent gérer prudemment en consultant un avocat spécialisé.

Conditions d’exercice

Pendant le préavis effectivement presté :

Le contrat de travail reste pleinement en vigueur jusqu'à son terme (article L.121-4). Le salarié conserve l'intégralité de ses droits et avantages, y compris les tickets restaurant, sous réserve de :

- Remplir les **conditions habituelles** d'attribution (présence effective, jours travaillés)
- Respecter les modalités prévues par la **politique interne**, l'**accord collectif** ou le **contrat de travail**
- Bénéficier d'un avantage établi par **usage constant** dans l'entreprise

En cas de dispense de préavis par l'employeur :

L'article **L.124-9, paragraphe 1er**, du Code du travail luxembourgeois dispose :

"Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense 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. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet."

Interprétation divergente selon la qualification :

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

Qualification	Tickets dus en dispense ?	Fondement juridique
Avantage en nature	**OUI**	Maintien des salaires, indemnités et autres avantages (L.124-9, §1)
Remboursement de frais	**NON**	Exclusion expresse des indemnités de repas, de déplacement et de trajet (L.124-9, §1)

Position doctrinale (Cabinet Rodesch) : avantage en nature ? dus Position jurisprudentielle (CA 2015, 2017) et ITM : remboursement de frais ? non dus

Absence de consensus juridique : il n'existe actuellement pas de position uniforme des tribunaux luxembourgeois sur cette question.

Modalités pratiques

Attribution durant le préavis travaillé :

Étape	Détail
mêmes modalités	Application des **mêmes modalités** que pendant la relation de travail normale
chaque jour effectivement travaillé	Tickets dus pour **chaque jour effectivement travaillé**
Étape 3	Exclusion des absences non assimilées à du temps de travail effectif (selon politique interne)
Étape 4	Traçabilité via le système RH habituel

Gestion de la dispense de préavis :

Face à l'incertitude juridique, deux approches coexistent :

Approche conservatrice (sécurisation juridique) :

1. Analyser la **formulation contractuelle** et la **politique interne**
2. Si les tickets sont qualifiés d'**"avantage en nature"** ou **"élément de rémunération"** ? maintien recommandé
3. Consulter un **avocat spécialisé** en cas de doute
4. Documenter la décision et assurer l'**égalité de traitement**

Approche restrictive (gestion des coûts) :

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

1. Se prévaloir de la **position de l'ITM** (FAQ D4b7 et D4b8)
2. Considérer les tickets comme **« remboursement de frais »** exclus par L.124-9, paragraphe 1er
3. **Risque de contentieux** à évaluer selon le profil du salarié et les montants
4. **Obligation d'information claire** au salarié dès la notification de dispense

Pour les congés payés pris durant le préavis :

- Se référer à la **politique interne** de l'entreprise
- Assurer la cohérence avec le traitement habituel des tickets pendant les congés
- Documenter les pratiques pour respecter l'**égalité de traitement**

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur - Sécurisation préventive :

1. Formalisation claire (PRIORITAIRE) :

- Définir explicitement dans le **règlement interne**, la **politique RH** ou les **contrats de travail** si les tickets restaurant constituent :
  - Un **"avantage en nature faisant partie de la rémunération"** (? dus en dispense), OU
  - Un **"remboursement de frais liés à la prestation effective"** (? non dus en dispense)
- Harmoniser cette qualification avec les **pratiques fiscales et sociales**

2. Cohérence documentaire :

- Aligner les **fiches de paie** (mention de l'avantage)
- Aligner les **déclarations fiscales et sociales**
- Aligner la **communication RH** interne

3. Gestion du préavis :

- Indiquer **explicitement** dans la lettre de dispense le traitement des tickets restaurant
- Exemple : *"Conformément à notre politique interne, les tickets restaurant [sont maintenus / ne sont pas maintenus] pendant la période de dispense."*
- Assurer l'**égalité de traitement** entre tous les salariés en situation comparable

4. En cas de contentieux :

- Conserver la **preuve** de la formulation contractuelle ou de l'usage
- Documenter les **pratiques antérieures**
- Solliciter un **avis juridique** avant toute position définitive

Pour le salarié - Protection des droits :

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

-

Vérifier la formulation dans le contrat de travail, la politique interne ou la convention collective

- En cas d'**ambiguïté**, faire une **demande écrite** de clarification avant l'expiration du préavis
- Si refus de l'employeur, **documenter** la pratique antérieure (témoignages, anciennes fiches de paie)
- **Délai de contestation** : 3 mois devant le Tribunal du travail
- Évaluer l'**opportunité** d'un contentieux selon les montants en jeu

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Obligations des parties - maintien des droits pendant la relation de travail
Art. L.124-9, paragraphe 1er, du Code du travail	Dispense de préavis : maintien des salaires, indemnités et avantages, à l'exclusion du remboursement de frais
Art. L.221-1 du Code du travail	Définition du salaire incluant les avantages en nature
Art. L.414-3 du Code du travail	Mission d'information et de consultation de la délégation du personnel
Doctrine (Cabinet Rodesch, 2020)	Chèques-repas = avantage en nature faisant partie du salaire (L.221-1), dus pendant dispense
ITM Luxembourg - FAQ D4b7, D4b8	Position sur les indemités et chèques-repas pendant dispense et maladie
Code du travail consolidé	Version en vigueur

La question de l'attribution des tickets restaurant pendant une dispense de préavis constitue une **zone grise du droit luxembourgeois** sans consensus juridique clair. La position de l'**ITM** contredit l'analyse de certains **praticiens du droit du travail**, créant une **insécurité juridique** pour les employeurs et salariés.

Facteurs d'incertitude :

1. **Absence de législation spécifique** sur les tickets restaurant dans le Code du travail
2. **Divergence** entre approche fiscale et approche droit du travail
3. **Jurisprudence limitée** et contradictoire
4. **Pratiques d'entreprises hétérogènes** au Luxembourg

Risques identifiés :

- Pour l'**employeur** : contentieux avec risque de condamnation au paiement rétroactif et dommages-intérêts
- Pour le **salarié** : perte d'un avantage significatif sans recours efficace si jurisprudence défavorable

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

Recommandations impératives :

1. **Ne jamais improviser** : s'appuyer sur une analyse contractuelle rigoureuse
2. **Formaliser explicitement** la nature juridique des tickets dans les documents RH
3. **Consulter systématiquement** un avocat spécialisé avant toute modification de pratique
4. **Privilégier la cohérence** : aligner position fiscale, sociale et contractuelle
5. **Anticiper** : clarifier ce point **avant** tout licenciement pour éviter les contentieux

En l'absence de clarification législative ou jurisprudentielle définitive, la **prudence** et la **sécurisation contractuelle** sont essentielles pour les responsables RH luxembourgeois.

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.