La mise à pied conservatoire est-elle obligatoire avant un licenciement pour faute au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, la mise à pied conservatoire n'est pas obligatoire avant un licenciement pour faute au Luxembourg, même en cas de faute grave. Elle constitue une **faculté laissée à l'employeur**, qui peut y recourir selon l'**article L.124-10 (4)** du Code du travail.

L'employeur peut **licencier directement** sans mise à pied préalable, à condition de respecter le **délai d'un mois** à compter de sa connaissance des faits et les autres obligations procédurales. Si une mise à pied conservatoire est prononcée, elle s'effectue **avec maintien intégral du salaire** et des avantages jusqu'à la notification du licenciement.

Le **délai de notification** du licenciement après mise à pied est strict : **au plus tôt le jour suivant** la mise à pied et **au plus tard 8 jours** après celle-ci.

Définition

La **mise à pied conservatoire** est une mesure provisoire permettant à l'employeur d'écarter immédiatement un salarié de son poste de travail, **sans rompre le contrat**, dans l'attente d'une décision définitive sur une éventuelle sanction disciplinaire.

Cette mesure vise à **protéger les intérêts de l'entreprise** lorsque la présence du salarié est susceptible de nuire au bon fonctionnement, à l'enquête interne, à la sécurité des personnes ou des biens. Elle **ne constitue pas une sanction** en elle-même, mais une mesure d'attente distincte de la mise à pied disciplinaire.

Au Luxembourg, elle est expressément prévue par l'**article L.124-10(4)** du Code du travail : "L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié **avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages** jusqu'au jour de la notification du licenciement".

Questions fréquentes

La mise à pied conservatoire est-elle obligatoire avant un licenciement pour faute grave au Luxembourg ?

Non, la mise à pied conservatoire n'est pas obligatoire avant un licenciement pour faute au Luxembourg. Elle constitue une faculté laissée à l'employeur selon l'article L.124-10(4) du Code du travail. L'employeur peut licencier directement sans mise à pied préalable, à condition de respecter le délai d'un mois à compter de sa connaissance des faits.

Le salarié en mise à pied conservatoire continue-t-il à percevoir son salaire au Luxembourg ?

Oui, contrairement au droit français, la mise à pied conservatoire au Luxembourg s'effectue toujours avec maintien intégral du salaire, des indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement, conformément à l'article L.124-10(4) du Code du travail.

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

Quand l'employeur peut-il recourir à une mise à pied conservatoire au Luxembourg ?

L'employeur peut recourir à une mise à pied conservatoire en cas de faute suffisamment grave justifiant l'écartement immédiat du salarié, lorsque sa présence est incompatible avec la poursuite normale de l'activité ou qu'il est nécessaire de préserver l'enquête, la sécurité ou le bon fonctionnement de l'entreprise.

Quel est le délai maximum entre une mise à pied conservatoire et la notification du licenciement ?

Après une mise à pied conservatoire, l'employeur doit notifier le licenciement au plus tôt le jour suivant la mise à pied et au plus tard 8 jours après celle-ci. Le non-respect de ce délai strict peut entraîner une irrégularité formelle du licenciement.

Conditions d’exercice

Caractère facultatif : la mise à pied conservatoire n'est **jamais obligatoire** au Luxembourg, même pour les fautes les plus graves. L'employeur peut choisir de licencier directement.

Conditions de recours :	Condition	Détail
Condition 1	Faute suffisamment grave justifiant l'écartement immédiat du salarié	
Condition 2	Incompatibilité de la présence du salarié avec la poursuite normale de l'activité	
Condition 3	Nécessité de préserver l'enquête, la sécurité ou le bon fonctionnement	

Délais à respecter :

- **Délai général** : 1 mois maximum entre la connaissance des faits et le licenciement
- **Si mise à pied** : licenciement au plus tôt le lendemain, au plus tard **8 jours** après
- **Respect de l'égalité de traitement** entre salariés dans des situations similaires

Modalités pratiques

Prononcé de la mise à pied :	Étape	Détail
Étape 1	Notification immédiate au salarié (orale ou écrite, de préférence écrite)	
Étape 2	Aucun formalisme particulier exigé selon l'ITM Luxembourg	
caractère conservatoire	Indication du **caractère conservatoire** et de la nature des faits reprochés	

Effets sur la rémunération :

- **Maintien intégral** du salaire, indemnités et avantages (article L.124-10(4))
- **Aucune suspension** de rémunération contrairement au droit français
- Paiement jusqu'au **jour de notification** du licenciement

Procédure de licenciement :

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

- **Entretien préalable** si entreprise de plus de 150 salariés ou si prévu par convention collective
- **Délai strict** de notification : 1 à 8 jours après la mise à pied
- **Documentation complète** de toute la procédure

Pratiques et recommandations

Critères de décision :

- Réserver la mise à pied aux situations où la **présence du salarié présente un risque manifeste**
- Évaluer la **nécessité réelle** d'écarter le salarié pendant l'instruction
- L'**absence de mise à pied ne fragilise pas** la validité du licenciement

Sécurisation juridique :

- **Documenter précisément** les raisons justifiant l'écartement immédiat
- Respecter scrupuleusement le **délai de 8 jours maximum** pour la notification
- Assurer la **traçabilité** de toutes les décisions et communications
- **Égalité de traitement** : vérifier la cohérence avec d'autres situations similaires

En cas de contestation :

- **Charge de la preuve** à l'employeur pour justifier la nécessité de la mise à pied
- Possibilité de **requalification** si délais non respectés
- **Consultation juridique** recommandée en cas de situation complexe

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-10(4)	faculté de mise à pied conservatoire avec maintien du salaire
Article L.124-10, paragraphe (5)	licenciement pour motif grave notifié au plus tôt le lendemain de la mise à pied et au plus tard huit jours après
Article L.124-10(6)	délai général d'un mois pour invoquer une faute grave
Article L.124-2	entretien préalable obligatoire selon la taille de l'entreprise
ITM Luxembourg	"La mise à pied n'est soumise à aucun formalisme"
Guichet.lu	procédures officielles de licenciement pour faute grave
Égalité de traitement entre salariés	Disposition applicable
Respect des droits de la défense	Disposition applicable
Traçabilité des procédures disciplinaires	Disposition applicable

ATTENTION : contrairement au droit français, au Luxembourg la mise à pied conservatoire s'effectue **toujours avec maintien intégral du salaire**. Le non-respect du délai de 8 jours entre mise à pied et licenciement peut entraîner une **irrégularité formelle** du licenciement. La mise à pied conservatoire reste une **mesure exceptionnelle** à utiliser uniquement quand la présence du salarié présente un risque réel pour l'entreprise.

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.