

Quelle est la différence entre une sanction disciplinaire et une mise à pied conservatoire ?

Réponse courte

La **sanction disciplinaire** est une mesure punitive prise en réponse à une faute du salarié, tandis que la mise à pied conservatoire est une mesure d'attente, non punitive, qui permet d'écarter temporairement le salarié de l'entreprise le temps de prendre une décision. La mise à pied conservatoire est expressément prévue à l'article L.124-10, §4 du Code du travail et s'accompagne du **maintien intégral du salaire**.

La mise à pied conservatoire précède un licenciement pour faute grave et ne constitue pas une sanction en elle-même. Elle se distingue de la **mise à pied disciplinaire**, qui est une sanction à part entière impliquant la suspension du contrat **sans rémunération** pendant une durée déterminée. La mise à pied disciplinaire n'est pas prévue par le Code du travail et n'existe que si la convention collective ou le règlement intérieur la prévoit.

Définition

La **mise à pied conservatoire** est une mesure provisoire par laquelle l'employeur dispense le salarié de se présenter au travail, avec **maintien de la rémunération**, dans l'attente de la notification du licenciement pour faute grave. La **mise à pied disciplinaire** est une sanction à part entière consistant en la suspension temporaire du contrat de travail **sans salaire**, pour une durée limitée, en réponse à une faute du salarié.

Questions fréquentes

Combien de temps une mise à pied conservatoire peut-elle durer ?

Elle dure au maximum 8 jours à compter du prononcé, conformément à l'article L.124-10, §5. Passé ce délai sans notification du licenciement, la mesure devient caduque et le salarié doit reprendre son poste.

La mise à pied disciplinaire doit-elle être prévue par un texte au Luxembourg ?

Oui, elle n'est pas prévue par le Code du travail et n'existe que si la convention collective ou le règlement intérieur la prévoit expressément. Sans texte interne, l'employeur ne peut pas prononcer valablement une mise à pied disciplinaire.

Le salaire est-il maintenu pendant une mise à pied conservatoire ?

Oui, le maintien intégral du salaire est une obligation légale impérative inscrite à l'article L.124-10, §4. Cela inclut le salaire de base, les indemnités, les primes habituelles et les avantages en nature.

Quelle différence entre une mise à pied conservatoire et une mise à pied disciplinaire au Luxembourg ?

La mise à pied conservatoire est une mesure d'attente non punitive avec maintien intégral du salaire (art. L.124-10, §4), précédant un licenciement pour faute grave. La mise à pied disciplinaire est une sanction à part entière suspendant le contrat sans rémunération.

Conditions d'exercice

Un détail change tout : le salarié mis à pied à titre conservatoire continue à toucher son salaire, alors que la mise à pied disciplinaire suspend la rémunération pendant toute sa durée.

Critère	Mise à pied conservatoire	Mise à pied disciplinaire
Nature	Mesure d'attente (non punitive)	Sanction disciplinaire
Base juridique	Art. <u>L.124-10</u> , §4	Convention collective ou règlement intérieur
Rémunération	Maintien intégral du salaire	Suspension du salaire
Durée	Jusqu'à la notification du licenciement (max 8 jours)	Durée fixée par le texte (ex. : 1 à 5 jours)
Finalité	Écarter le salarié en attendant la décision	Sanctionner une faute
Suite	Licenciement pour faute grave	Reprise du travail après la durée fixée
Formalisme	Effet immédiat, sans autre forme	Notification écrite motivée

Modalités pratiques

La requalification menace l'employeur qui mélange les deux régimes : prononcer une mise à pied "conservatoire" sans maintenir le salaire revient, aux yeux du juge, à infliger une sanction pécuniaire déguisée.

Étape	Conservatoire	Disciplinaire
Prononcé	Immédiat, verbal possible	Notification écrite motivée
Motif	Soupçon de faute grave	Faute avérée, moindre que la faute grave
Salaire	Maintenu intégralement	Suspendu pendant la durée
Délai	Licenciement dans les 8 jours	Exécution à la date prévue
Contestation	Via le licenciement qui suit	Directe devant le tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement dans la notification le caractère conservatoire ou disciplinaire de la mise à pied est essentiel pour éviter toute requalification.

Maintenir le salaire pendant la mise à pied conservatoire est une obligation légale dont le non-respect peut entraîner la requalification en sanction disciplinaire.

Respecter le délai de 8 jours pour notifier le licenciement après la mise à pied conservatoire est impératif sous peine de nullité de la procédure.

Vérifier que la mise à pied disciplinaire est expressément prévue par la convention collective ou le règlement intérieur avant de la prononcer garantit sa validité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §4 du Code du travail	Mise à pied conservatoire avec maintien du salaire
Art. <u>L.124-10</u> , §5 du Code du travail	Délai de notification de 8 jours après mise à pied
Convention collective applicable	Mise à pied disciplinaire (conditions et durée)
Règlement intérieur	Catalogue incluant la mise à pied disciplinaire

La confusion entre mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire est une erreur fréquente. Si l'employeur prononce une mise à pied sans maintien du salaire alors qu'il envisage un licenciement pour faute grave, il risque la requalification de la mesure et la contestation de la procédure.

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.