

Le salarié est-il rémunéré pendant une mise à pied conservatoire ?

Réponse courte

Oui, le salarié bénéficie du **maintien intégral de sa rémunération** pendant une mise à pied conservatoire. L'article L.124-10, §4 du Code du travail est explicite : l'employeur prononce la mise à pied "avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages" jusqu'au jour de la notification du licenciement. Cette obligation est **impérative** et ne peut pas être écartée par convention.

Le maintien du salaire couvre la **rémunération de base**, les **indemnités** contractuelles et les **avantages** habituellement versés au salarié. La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure d'attente visant à écarter le salarié de l'entreprise pendant l'instruction de la procédure disciplinaire. Si le licenciement n'intervient pas dans le délai de **8 jours** après la mise à pied (art. L.124-10, §5), le salarié reprend son travail avec le maintien intégral de ses droits.

Définition

Le **maintien de la rémunération** pendant la mise à pied conservatoire est l'obligation légale faite à l'employeur de continuer à verser au salarié l'intégralité de sa rémunération (salaire, indemnités, avantages) pendant la période d'écartement temporaire précédant la notification du licenciement pour faute grave, conformément aux règles de la mise à pied conservatoire.

Questions fréquentes

Dois-je être présent au travail pendant ma mise à pied conservatoire ?

Non, la mise à pied conservatoire dispense le salarié de se présenter au travail. Il reste chez lui dans l'attente de la décision de l'employeur, avec maintien de sa rémunération et de ses avantages habituels.

Mon employeur peut-il me retirer ma voiture de fonction pendant une mise à pied conservatoire ?

Non, tous les avantages en nature habituels (véhicule, logement, indemnités) doivent être maintenus pendant la mise à pied conservatoire. Leur retrait transformerait la mesure en sanction et pourrait entraîner sa requalification.

Que se passe-t-il si l'employeur ne verse pas le salaire pendant la mise à pied ?

Le non-versement du salaire est une violation de l'article L.124-10, §4 et peut entraîner la requalification de la mesure en sanction disciplinaire. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement et contester la procédure.

Suis-je payé pendant une mise à pied conservatoire au Luxembourg ?

Oui, le maintien intégral de la rémunération est obligatoire pendant toute la durée de la mise à pied conservatoire (art. L.124-10, §4). Cela inclut le salaire de base, les primes habituelles, les indemnités et les avantages en nature.

Conditions d'exercice

Le maintien ne se limite pas au salaire de base : toutes les primes régulières, les indemnités de transport et les avantages en nature — véhicule compris — doivent continuer à être versés pendant la mise à pied.

Élément	Détail
Salaire de base	Maintenu intégralement
Primes habituelles	Maintenues si elles sont régulières et non conditionnelles
Indemnités	Maintenues (transport, repas, etc.)
Avantages en nature	Maintenus (véhicule de fonction, logement)
Durée maximale	Jusqu'à la notification du licenciement (max 8 jours)
Cotisations sociales	Continuent d'être versées normalement

Modalités pratiques

Le bulletin de paie de la période doit être parfaitement normal : toute mention ambiguë ou toute retenue exceptionnelle peut suffire à faire requalifier la mesure en sanction disciplinaire déguisée.

Action	Détail
Calcul	Maintenir la rémunération globale habituelle
Versement	Payer aux échéances normales
Bulletin de paie	Établir un bulletin normal mentionnant la période de mise à pied
Avantages	Ne pas retirer les avantages en nature pendant la période
Suivi	Respecter le délai de 8 jours pour notifier le licenciement
Non-licenciement	Si pas de licenciement dans les 8 jours, le salarié reprend le travail

Pratiques et recommandations

Maintenir scrupuleusement l'intégralité de la rémunération pendant la mise à pied conservatoire est une obligation légale dont le non-respect peut entraîner la requalification de la mesure en sanction disciplinaire.

Établir un bulletin de paie normal pour la période de mise à pied conservatoire assure la transparence et la traçabilité.

Respecter le délai de 8 jours pour notifier le licenciement est impératif, car son dépassement invalide la procédure et le salarié reprend son poste.

Documenter la date exacte de la mise à pied et la date de notification du licenciement est essentiel pour démontrer le respect des délais légaux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §4 du Code du travail	Mise à pied conservatoire avec maintien des salaires et avantages
Art. <u>L.124-10</u> , §5 du Code du travail	Délai de notification de 8 jours
Art. <u>L.124-10</u> , §3 du Code du travail	Notification motivée du licenciement par lettre recommandée

Le maintien du salaire pendant la mise à pied conservatoire n'est pas une libéralité de l'employeur mais une obligation légale. Cette obligation distingue fondamentalement la mise à pied conservatoire de la mise à pied disciplinaire, qui suspend la rémunération.

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.