

Quelle est la durée maximale d'une mise à pied conservatoire ?

Réponse courte

La durée maximale de la mise à pied conservatoire est indirectement fixée par l'article [L.124-10](#), §5 du Code du travail : le licenciement pour faute grave doit être notifié au plus tard **8 jours** après la mise à pied. La mise à pied conservatoire prend donc fin soit à la **notification du licenciement**, soit à l'**expiration du délai de 8 jours** si aucun licenciement n'est notifié.

Si l'employeur n'envisage le licenciement que dans une entreprise de **150 salariés ou plus**, il doit intégrer le délai de l'entretien préalable (convocation au minimum 2 jours ouvrables avant, puis notification au plus tôt le lendemain de l'entretien). L'article [L.124-10](#), §5 précise que le licenciement est notifié "sous réserve des dispositions de l'article [L.124-2](#)", ce qui signifie que le délai de **8 jours** court depuis la mise à pied mais que la procédure d'entretien doit s'inscrire dans ce cadre. Le dépassement du délai de 8 jours invalide la procédure de licenciement pour faute grave.

Définition

La **durée maximale** de la mise à pied conservatoire est le délai légal pendant lequel l'employeur peut maintenir le salarié écarté de l'entreprise avant de notifier le licenciement pour faute grave. Au Luxembourg, ce délai est de **8 jours** à compter du prononcé de la mise à pied, conformément à l'article [L.124-10](#), §5 applicable à la [mise à pied conservatoire](#).

Questions fréquentes

Combien de jours peut durer une mise à pied conservatoire au Luxembourg ?

La durée maximale est de 8 jours à compter du prononcé, conformément à l'article [L.124-10](#), §5. L'employeur doit notifier le licenciement pour faute grave au plus tard le 8e jour, sous peine d'invalider la procédure.

Comment articuler la mise à pied avec l'entretien préalable au Luxembourg ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'entretien préalable doit s'inscrire dans les 8 jours. La convocation doit être envoyée rapidement, l'entretien tenu au moins 2 jours ouvrables après, puis le licenciement notifié au plus tôt le lendemain.

L'employeur peut-il prolonger la mise à pied conservatoire au Luxembourg ?

Non, le délai de 8 jours est strict et ne peut être prolongé. Si l'employeur a besoin de plus de temps pour son instruction, il doit néanmoins respecter ce délai sous peine de voir la procédure invalidée.

Que se passe-t-il si l'employeur dépasse le délai de 8 jours ?

Le dépassement du délai invalide la procédure de licenciement pour faute grave. La mise à pied devient caduque, le salarié reprend son poste avec tous ses droits, et l'employeur ne peut plus invoquer les mêmes faits comme motif grave.

Conditions d'exercice

Les huit jours sont un délai de rigueur : au-delà, la mise à pied devient caduque, le salarié retrouve son poste et l'employeur perd le bénéfice de la procédure de faute grave pour les faits concernés.

Situation	Délai	Précision
Entreprise < 150 salariés	8 jours max après mise à pied	Notification au plus tôt J+1, au plus tard J+8
Entreprise ? 150 salariés	8 jours max, avec entretien préalable	Convocation ? entretien (J+2 min) ? notification (J+1 à J+8 après entretien)
Dépassement du délai	Invalidation de la procédure	Le salarié reprend le travail avec tous ses droits
Maintien du salaire	Pendant toute la durée	Obligation légale impérative

Modalités pratiques

Dans une entreprise d'au moins 150 salariés, l'équation devient serrée : la convocation, l'entretien préalable et la notification doivent tous tenir dans la fenêtre de huit jours, ce qui exige une préparation immédiate dès le prononcé de la mise à pied.

Action	Détail
Jour J	Prononcé de la mise à pied conservatoire
J+1 à J+2	Envoi de la convocation à l'entretien préalable (si ? 150 salariés)
J+3 à J+4	Entretien préalable (2 jours ouvrables minimum après convocation)
J+5 à J+8	Notification du licenciement par lettre recommandée
Suivi	Vérifier chaque étape et consigner les dates

Pratiques et recommandations

Planifier immédiatement le calendrier dès le prononcé de la mise à pied conservatoire permet d'anticiper les contraintes de délai.

Envoyer la convocation à l'entretien préalable le jour même ou le lendemain de la mise à pied optimise les délais dans les entreprises de 150 salariés ou plus.

Préparer la lettre de licenciement motivée en parallèle de l'entretien préalable évite tout retard dans la notification.

Documenter chaque étape avec des dates précises (mise à pied, convocation, entretien, notification) constitue un dossier probant en cas de contestation.

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	Notification dans les 8 jours après mise à pied
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (? 150 salariés)
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer un motif grave

Le délai de 8 jours est un délai strict de rigueur. Son dépassement empêche l'employeur de licencier pour faute grave sur la base de la mise à pied prononcée. L'employeur devrait alors prononcer une nouvelle mise à pied pour de nouveaux faits, ce qui est juridiquement très délicat.

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.