

# Qu'est-ce qu'une mesure conservatoire dans le cadre d'un conflit grave ?

## Réponse courte

Une mesure conservatoire est une disposition **temporaire et réversible** prise par l'employeur pour préserver la sécurité des personnes et le bon fonctionnement de l'entreprise en attendant le règlement définitif d'un conflit. La plus courante est la **mise à pied conservatoire** prévue à l'art. L.124-10, paragraphe 4, du Code du travail, qui permet de suspendre le salarié avec maintien du salaire dans l'attente de la décision de licenciement pour motif grave.

Au-delà de la mise à pied, l'employeur peut prendre d'autres mesures conservatoires dans le cadre de son **obligation de sécurité** (art. L.312-1) : séparation physique des protagonistes, déplacement provisoire, modification des horaires ou organisation du télétravail. Ces mesures ne doivent pas constituer une **sanction déguisée** ni une mutation définitive, ni une modification unilatérale du contrat sans respect de la procédure prévue à l'art. L.121-7.

## Définition

La mesure conservatoire désigne toute disposition **provisoire et proportionnée** prise par l'employeur pour prévenir l'aggravation d'un conflit, protéger les parties impliquées et permettre la conduite sereine d'une enquête interne. Elle se distingue de la sanction disciplinaire par son caractère **temporaire**, son absence de connotation punitive et le maintien des droits du salarié.

## Conditions d'exercice

La mise en oeuvre de mesures conservatoires est encadrée par plusieurs principes.

Condition	Détail
<b>Proportionnalité</b>	La mesure doit être proportionnée à la gravité du conflit et au risque identifié
<b>Temporalité</b>	La mesure est limitée dans le temps à la durée nécessaire pour résoudre la situation
<b>Maintien du salaire</b>	La mise à pied conservatoire impose le maintien intégral du salaire (art. <u>L.124-10</u> , §4)
<b>Non-discrimination</b>	La mesure ne doit pas viser systématiquement la même partie au conflit
<b>Protection de la victime</b>	Les mesures ne peuvent être prises au détriment de la victime (art. <u>L.246-3</u> , §2)
<b>Réversibilité</b>	La mesure doit pouvoir être levée à l'issue de l'enquête ou de la résolution du conflit

## Modalités pratiques

La gestion des mesures conservatoires suit un processus structuré.

Mesure	Détail
Mise à pied conservatoire	Suspension du salarié avec maintien du salaire, limitée à 8 jours avant notification du licenciement (art. <a href="#">L.124-10</a> , §5)
Séparation physique	Réaffectation temporaire dans un autre bureau ou service pour éviter les contacts directs
Modification des horaires	Décalage temporaire des plages de travail pour éviter la coprésence des protagonistes
Télétravail temporaire	Organisation du travail à distance pour l'un ou les deux protagonistes si le poste le permet
Suspension de la subordination	Changement temporaire de rattachement hiérarchique en cas de conflit avec le supérieur
Notification écrite	Formaliser la mesure par écrit en précisant son caractère conservatoire et sa durée prévisible

## Pratiques et recommandations

**Agir** rapidement dès la connaissance du conflit grave, car l'inaction de l'employeur peut engager sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité (art. [L.312-1](#)) et être interprétée comme une tolérance des faits.

**Formaliser** chaque mesure conservatoire par un écrit précisant son caractère provisoire, sa justification et sa durée prévisible, afin d'éviter toute requalification en sanction disciplinaire ou en modification unilatérale du contrat.

**Privilégier** les mesures portant sur l'auteur présumé plutôt que sur la victime, conformément au principe posé par l'art. [L.246-3](#), paragraphe 2, selon lequel les mesures de cessation du harcèlement ne peuvent être prises au détriment de la victime.

**Réévaluer** régulièrement la pertinence de la mesure conservatoire et la lever dès que les conditions le permettent, afin d'éviter qu'une mesure temporaire ne devienne une situation pérenne non formalisée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §4-5 Code du travail	Mise à pied conservatoire avec maintien du salaire et délai de notification
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.246-3</u> , §2 Code du travail	Interdiction de prendre des mesures au détriment de la victime de harcèlement
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat : forme et procédure

La mise à pied conservatoire est la seule mesure conservatoire expressément codifiée dans le Code du travail luxembourgeois. Les autres mesures relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et de son obligation de sécurité. Le caractère conservatoire doit toujours être clairement documenté pour éviter une requalification en sanction disciplinaire par le tribunal du travail.

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.