Un agent peut-il être suspendu à titre conservatoire ?

Réponse courte

Oui, mais selon des régimes distincts. Le fonctionnaire de l'État peut être suspendu de l'exercice de ses fonctions **pendant les poursuites** disciplinaires ou pénales (art. 48 de la loi modifiée du 16 avril 1979) ; la suspension est **de plein droit** en cas de détention.

Le **commissaire du Gouvernement** chargé de l'instruction disciplinaire peut également prononcer une suspension, qui devient **caduque** si elle n'est pas confirmée dans la huitaine (art. 56).

Le fonctionnaire communal peut être suspendu dans le cadre du régime disciplinaire de la loi modifiée du 24 décembre 1985 ; les suspensions peuvent être contestées devant le **tribunal administratif**, juge du fond, dans un délai de 3 mois (art. 66).

Pour le salarié sous contrat de travail, l'équivalent est la **mise à pied conservatoire** en cas de faute grave (art. L.124-10) : le licenciement doit alors être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après.

Définition

La suspension à titre conservatoire est une mesure **provisoire** qui écarte temporairement l'agent de son poste dans l'attente de l'issue d'une procédure, sans rompre le lien d'emploi et sans constituer en elle-même une sanction. Elle se distingue des **sanctions disciplinaires** statutaires et du licenciement, qui tranchent définitivement la situation de l'agent.

Questions fréquentes

La suspension conservatoire est-elle une sanction disciplinaire ?

Non. C'est une mesure provisoire qui écarte temporairement l'agent de son poste dans l'attente de l'issue d'une procédure, sans rompre le lien d'emploi et sans constituer en elle-même une sanction. Elle se distingue des sanctions statutaires et du licenciement, qui tranchent définitivement la situation.

La suspension prononcée par le commissaire du Gouvernement a-t-elle une durée de validité ?

Oui. La suspension prononcée par le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire devient caduque si elle n'est pas confirmée dans la huitaine, conformément à l'article 56 de la loi modifiée du 16 avril 1979.

Quand un fonctionnaire de l'État peut-il être suspendu de ses fonctions ?

Le fonctionnaire de l'État peut être suspendu pendant les poursuites disciplinaires ou pénales, en vertu de l'article 48 de la loi modifiée du 16 avril 1979. La suspension est de plein droit en cas de détention.

Quel est l'équivalent de la suspension conservatoire pour un salarié ?

La mise à pied conservatoire en cas de faute grave, prévue à l'article L.124-10 du Code du travail. Le licenciement doit alors être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après.

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

Quel recours contre la suspension d'un fonctionnaire communal ?

Les suspensions prononcées dans le cadre du régime disciplinaire de la loi modifiée du 24 décembre 1985 peuvent être contestées devant le tribunal administratif, juge du fond, dans un délai de 3 mois (article 66).

Quelles précautions avant de suspendre un agent à titre conservatoire ?

Qualifier correctement la mesure selon le statut, documenter les faits avant de la notifier par écrit et de façon motivée, surveiller les délais impératifs (confirmation sous huitaine, fenêtre de 8 jours pour licencier), et préserver la confidentialité ainsi que la présomption d'innocence jusqu'à la décision finale.

Conditions d’exercice

La suspension statutaire est liée à l'existence de poursuites, tandis que la mise à pied du salarié suppose une faute grave alléguée.

Statut	Fondement	Condition de déclenchement
Fonctionnaire de l'État	Art. 48 de la loi modifiée du 16 avril 1979	Poursuites en cours ; de plein droit en cas de détention
Fonctionnaire de l'État (instruction)	Art. 56 (commissaire du Gouvernement)	Suspension dans le cadre de l'instruction disciplinaire
Fonctionnaire communal	Régime disciplinaire de la loi modifiée du 24 décembre 1985	Procédure disciplinaire en cours
Salarié (droit privé)	Art. L.124-10 (4) du Code du travail	Faute grave alléguée, avec effet immédiat

Modalités pratiques

Chaque régime enferme la mesure dans des délais stricts dont le non-respect la rend caduque ou irrégulière.

Situation	Règle de délai ou de recours
Suspension par le commissaire du Gouvernement (État)	Caduque si elle n'est pas confirmée dans la huitaine (art. 56)
Suspension disciplinaire communale	Recours au tribunal administratif, juge du fond, dans les 3 mois (art. 66)
Mise à pied conservatoire d'un salarié	Licenciement notifié au plus tôt le lendemain et au plus tard 8 jours après la mise à pied (art. L.124-10)
Notification	Mesure écrite et motivée dans tous les régimes, pour garantir les droits de la défense

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

Pratiques et recommandations

Qualifier correctement la mesure dès le départ : suspension statutaire pour un agent public, mise à pied conservatoire pour un salarié.

Documenter les faits justifiant la mesure avant de la notifier, la charge de la justification pesant sur l'employeur ou l'administration.

Surveiller les délais impératifs, notamment la confirmation sous huitaine côté État et la fenêtre de 8 jours pour licencier un salarié mis à pied.

Préserver la confidentialité de la procédure et la présomption d'innocence de l'agent jusqu'à la décision finale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 48	Suspension pendant les poursuites, de plein droit en cas de détention
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 56	Suspension par le commissaire du Gouvernement, caduque si non confirmée sous huitaine
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 66	Recours contre les suspensions communales devant le tribunal administratif (3 mois)
Art. L.124-10	Mise à pied conservatoire du salarié en cas de faute grave

La suspension conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure provisoire liée à une procédure en cours. Son usage abusif ou hors délais expose l'administration ou l'employeur à un contentieux. Le statut de l'agent détermine à lui seul le fondement applicable.

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.