

Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire

Il ne faut pas confondre la mise à pied disciplinaire et la mise à pied conservatoire qui sont deux notions bien distinctes avec une portée différente. En effet la 1^{ère} est une sanction disciplinaire tandis que l'autre est une mesure d'attente prise avant le prononcé d'une sanction. Cependant elles sont toutes deux utilisées pour répondre à un comportement fautif et ont pour conséquence la suspension du contrat de travail.

Mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire consiste à écarter temporairement de l'entreprise un salarié qui a eu un comportement fautif. Pendant cette mise à pied le contrat de travail est suspendu, le salarié ne vient donc pas travailler et il n'est pas rémunéré. A la fin de son éviction le salarié reprend normalement ses fonctions.

NB : Si l'intéressé est un représentant du personnel, la mise à pied ne suspend pas son mandat.

La durée de la mise à pied doit être limitée dans le temps, elle doit donc être à durée déterminée et comporter une date de début et de fin.

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, l'employeur ne pourra prononcer de mise à pied disciplinaire que si celle-ci a été prévue dans le règlement intérieur et que si ce dernier en a fixé la durée maximale. Dans le cas contraire, la sanction sera nulle.

[Cass.soc.26.10-2010 n°09-42.740](#)

Il en va de même lorsque la durée maximale prévue par la convention collective est dépassée.

La mise à pied disciplinaire nécessite le respect d'une procédure.

- Procédure disciplinaire :

La mise à pied disciplinaire est une sanction lourde qui doit être précédée d'un entretien préalable.

En effet l'employeur qui envisage de prononcer une mise à pied doit respecter une procédure préalable prévue à [l'article L1332-2 du code du travail](#).

Ainsi « Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé. »

➤ Contenu de la convocation :

- La convocation doit être écrite et contenir les indications prévues par l'article [R 1332-1 du code du travail](#)
- Elle doit préciser l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié
- Elle doit mentionner la possibilité pour le salarié de saisir une instance disciplinaire si la convention collective le prévoit.
- Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.
- Elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- Elle est soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée, **dans le délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute** à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. (L. 1332-4 code du travail).

Le délai entre la convocation et l'entretien préalable n'est pas fixé par la loi mais la Cour de cassation exige toutefois que soit respecté un « délai suffisant » afin de permettre au salarié de préparer sa défense et de recourir à l'assistance à laquelle il peut prétendre.

Le point de départ de l'appréciation de ce délai est situé à la date de présentation de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable.

Ainsi dans un arrêt en date du 2 juillet 2015 la Cour de cassation a jugé suffisant le délai de 7 jours entre la présentation au domicile du salarié de la lettre recommandée de convocation et la date fixée pour la tenue de l'entretien préalable au prononcé de la sanction disciplinaire [Cass.soc 2 juillet 2015 n°14-15.829](#)

➤ Déroulement de l'entretien préalable :

Au cours de l'entretien l'employeur est tenu d'indiquer le motif de la sanction envisagée et de recueillir les explications du salarié. A défaut de motif, l'employeur peut être condamné à payer une indemnité pour non-respect de la procédure.

Attention: L'employeur ne peut signifier la sanction au cours de l'entretien ou à l'issue de celui-ci. En effet, **un délai de réflexion de 2 jours ouvrables minimum après l'entretien** doit être respecté.

NB: le salarié n'est pas obligé de se rendre à l'entretien mais son absence n'empêchera pas la procédure de se poursuivre.

➤ Notification de la sanction :

La sanction doit faire l'objet d'une notification motivée au salarié. Selon la jurisprudence, la motivation doit être suffisante pour permettre au salarié de connaître la nature des faits qui lui sont reprochés et qui sont sanctionnés. La lettre de notification de la sanction va fixer les limites du litige.

La notification doit être remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée **dans un délai de réflexion de 2 jours ouvrables minimum et dans un délai maximum d'un mois après l'entretien préalable.**

➤ Exécution de la sanction :

La loi n'a fixé aucun délai pour l'exécution de la sanction. Toutefois le règlement intérieur ou la convention collective peuvent l'avoir prévu. L'employeur sera alors tenu de le respecter.

Mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure provisoire qui suspend l'activité du salarié dans l'attente d'une sanction à venir. Cette mesure est prononcée lorsque l'employeur relève à l'encontre du salarié une faute qui rend impossible son maintien dans ses fonctions pendant le déroulement de la procédure. Le salarié est donc dispensé d'exécuter son travail en attendant qu'il soit statué sur la suite à donner aux faits reprochés.

Pour avoir un caractère conservatoire la mise à pied doit être suivie immédiatement, en principe, ou dans un bref délai de l'ouverture d'une procédure de licenciement sauf si le salarié fait l'objet de poursuites pénales pour les mêmes faits

La mise à pied conservatoire est une mesure facultative qui est laissée à la libre appréciation de l'employeur. Ainsi l'employeur n'est pas obligé de procéder à une mise à pied conservatoire lorsqu'il envisage de licencier un salarié pour faute grave. Toutefois si le salarié est maintenu dans l'entreprise pendant son préavis, l'employeur ne pourra pas invoquer la faute grave.

➤ Les conditions de la mise à pied conservatoire

- l'existence d'une faute suffisamment grave du salarié, article [L1332-3 du code du travail](#)
« Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée. »

La faute doit avoir été telle que le maintien du salarié dans l'entreprise risque d'entraîner des perturbations dans la bonne marche du service.

Toutefois la Cour de cassation a admis le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire en l'absence de faute « la mise à pied conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire ».

Cass.soc 3 février 2010 n°07-44.491

Un licenciement pour insuffisance professionnelle peut être prononcé alors même qu'une mise à pied conservatoire a été notifiée.

Cass.soc 4 mars 2015 n°13-26.945

- Simultanéité de la mise à pied à titre conservatoire et de la procédure disciplinaire. Ainsi la mise à pied doit être préalable ou tout au moins être concomitante à la procédure disciplinaire pour qu'il n'y ait pas d'équivoque

➤ Formalisme

Aucune formalité n'est prévue par la loi pour notifier une mise à pied conservatoire. L'employeur peut en informer le salarié par tout moyen. Toutefois il est important que la mise à pied soit qualifiée de conservatoire par l'employeur pour éviter toute confusion avec la mise à pied disciplinaire. De même la lettre de mise à pied doit notamment faire référence à l'éventualité d'un licenciement ; Elle doit être datée et indiquer que l'effet de la mise à pied conservatoire **est immédiat**.

La mise à pied peut être aussi indiquée sur la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement envisagé.

Une fois que le salarié est mis à pied, l'employeur doit engager très rapidement la procédure disciplinaire.

NB : Lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé, la décision motivée de la mise à pied conservatoire doit être notifiée à l'inspecteur du travail et le CSE doit être consulté.

➤ Durée

La durée de la mise à pied est calquée sur celle de la procédure disciplinaire légale ou conventionnelle. Ainsi la mise à pied prend fin avec le prononcé de la sanction définitive. Elle a une durée indéterminée.

➤ Effets

Comme pour la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire suspend le contrat de travail du salarié. Celle entraîne une perte de salaire **dont le caractère définitif dépendra de la sanction finale retenue.**

➤ Sanction

A l'issue de la mise à pied conservatoire, l'employeur notifie la sanction au salarié, en respectant les règles de procédure.

Il peut prononcer :

- une sanction mineure (blâme, avertissement...). Dans ce cas la période de mise à pied sera rémunérée.
- une mise à pied disciplinaire (l'employeur peut prononcer une mise à pied disciplinaire couvrant la période de mise à pied conservatoire)
- une mutation ou rétrogradation (maintien de la rémunération pendant la période de mise à pied)
- licenciement (rémunération maintenue ou non pendant la période de mise à pied selon la qualification de la faute retenue)

Non cumul des sanctions

Un même fait ne saurait justifier deux mesures disciplinaires successives. Ainsi la faute du salarié sanctionnée par une mise à pied disciplinaire ne saurait ensuite justifier l'exécution d'une mise à pied conservatoire en attente d'un licenciement.

[Cass.soc 18-02-2004 n°02-41.622](#)

De même l'employeur ne peut pas annulée unilatéralement une sanction déjà notifiée afin d'en prononcer une nouvelle pour les mêmes faits.

[Cass.soc 14-11-2013 n°12-21.495](#)