

La mise à pied conservatoire d'un salarié

Description

La [mise à pied](#) conservatoire permet d'écarter d'une entreprise un salarié ayant commis un manquement grave.

Cette procédure consiste à [suspendre temporairement le contrat de travail](#) du salarié en attendant que la lumière soit faite sur les faits qui lui sont reprochés. Pour être valablement instituée, elle doit cependant respecter une procédure et un formalisme stricte.

[Licencier un salarié : demander mon devis](#)

Qu'est-ce qu'une mise à pied conservatoire ?

Une mise à pied conservatoire **est une procédure disciplinaire préventive, immédiate et provisoire**. Elle est prononcée à l'encontre d'un salarié ayant commis des faits graves, rendant son maintien impossible dans l'entreprise.

Elle est régie par les [articles L.1332-1 et suivants du code du travail](#) et a pour but de suspendre le contrat de travail du salarié.

Ainsi, les faits commis doivent être d'une telle gravité que **le salarié ne peut se maintenir dans l'entreprise**. Cela est institué dans l'attente d'une sanction à venir.

Durant toute cette période, le salarié est dispensé d'exécuter ces missions de travail dans l'attente qu'il soit statué sur les faits.

Cependant, la mise à pied conservatoire est à distinguer de la mise à pied disciplinaire.

Bon à savoir : l'employeur peut aussi muter son salarié à un autre poste à titre conservatoire dans l'attente d'une décision pénale définitive ou de l'avis du conseil de discipline (Cass. Soc. 20 octobre 1988, n°04-46.501).

Quelles sont les faits pouvant conduire à une mise à pied conservatoire ?

La mise à pied conservatoire découle nécessairement de “faits d’une particulière gravité” ([Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°06-43.867](#)) tels que :

- Des vols dans l’entreprise ;
- Des violences au sein de l’entreprise,
- Des faits de harcèlement ;
- Un [abandon de poste](#), etc.

A titre d’exemple, les faits suivants revêtent la caractéristique d’une faute grave :

- Des menaces de mort sur son employeur notamment par un geste de menace d’égorgement ([Cass. Soc. 4 juillet 2018, n°15-19.597](#)) ;
- La participation active et occulte d’un salarié à la création d’une société concurrente à celle de son employeur ([Cass. Soc. 2 juin 2017, n°15-29.234](#)).

Quelles sont les différences entre une mise à pied conservatoire et une mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied conservatoire et la mise à pied disciplinaire ont pour effet de suspendre le contrat de travail du salarié. Pour autant, elles ne sont pas identiques sur tous les points.

En effet, comme évoqué précédemment, la mise à pied conservatoire est une **mesure provisoire et non pas une sanction à proprement dit**.

Une telle mesure permet de prendre un temps de réflexion avant de prononcer une éventuelle sanction à l’égard de l’employé. Ainsi, il continue de percevoir son salaire.

Ainsi, et afin que la mise à pied conservatoire ne soit pas requalifiée en une sanction disciplinaire elle doit :

- Etre justifiée par un agissement grave du salarié ou une suspicion ([Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°06-43.867](#)) ;
- Précédée ou être concomitante à l’engagement d’une procédure disciplinaire ;
- Etre d’une durée indéterminée mais raisonnable aux vues de la procédure disciplinaire.

A l’inverse, la [mise à pied disciplinaire](#) est une réelle sanction en ce que le contrat de travail du salarié est suspendu ainsi que sa rémunération.

Voici un tableau comparatif des principales différences entre la mise à pied conservatoire et la mise à pied disciplinaire.

	Mise à pied conservatoire	Mise à pied disciplinaire
Nature	Mesure préventive dans l'attente du prononcé de la sanction	Sanction
Durée	Similaire à celle de la procédure disciplinaire	Durée maximale fixée par la convention collective
Rémunération	Oui, exceptée si elle entraîne un licenciement pour faute (grave ou lourde)	Aucune
Conséquences	Suspension temporaire du contrat de travail	Suspension temporaire du contrat de travail

Zoom : face à un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre conforme.

Quelle est la procédure à respecter pour mettre en œuvre une telle mesure ?

Pour mettre en œuvre une mise à pied disciplinaire et décider des suites à donner l'employeur doit respecter certaines conditions.

La notification n'est soumise à aucune condition de forme, malgré le fait qu'il soit conseillé de recourir à un écrit.

En revanche, lorsque l'employeur **projette de prononcer une sanction définitive à l'égard de son salarié**, conformément aux [articles L.1332-1 à L.1332-3 du code du travail](#), l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable lorsque la mesure visée a une incidence sur sa présence en entreprise.

Cette convocation est effectuée par LRAR ou remise en main propre contre récépissé ou émargement.

La lettre doit contenir l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu d'entretien et rappeler au salarié qu'il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Bon à savoir : aucun délai légal n'est imposé entre la notification de la mise à pied conservatoire et le déroulement de l'entretien. L'employeur doit seulement respecter un délai raisonnable. Par exemple, a déjà été jugé excessif un délai de 4 jours ([Cass. Soc. 19 avril 2000, n°98-41.92](#)), mais également de 7 et 13 jours.

Ensuite, se déroule l'entretien au cours duquel **sont exposés par l'employeur les motifs** ainsi que la sanction envisagée.

Postérieurement à l'entretien, l'employeur **choisit librement la sanction adéquate au regard des faits**. Enfin, elle est notifiée au salarié et le courrier doit contenir les motifs reprochés au salarié.

La procédure pour prononcer une sanction après la **mise à pied conservatoire**



LegalPlace.

Quelle est sa durée ?

Le principe de la mise à pied conservatoire est que **sa durée est indéterminée** car elle est, *de facto*, liée à une procédure disciplinaire en parallèle.

En revanche, en pratique la mise à pied conservatoire **doit être suivie rapidement de la procédure de licenciement**, sauf motif légitime justifiant un délai plus long ([Cass. Soc. 14 avril 2021, n°20-12.920](#)).

En d'autres termes, la mise à pied revêt un caractère conservatoire uniquement lorsqu'elle est suivie par l'engagement d'une procédure de licenciement, car elle n'a pas vocation à devenir en elle-même une véritable sanction et **sera requalifiée en mise à pied disciplinaire**.

Cela s'explique par le principe du *non bis in idem* qui implique qu'une personne ne peut pas être jugée 2 fois pour les mêmes faits. Donc, l'employeur ne peut pas sanctionner une nouvelle fois son salarié en prononçant un licenciement.

Attention : des délais plus longs peuvent être justifiés quand les faits reprochés au salarié déclenchent des poursuites pénales ou de plus longues investigations.

Quelles sont ses conséquences ?

Une mise à pied conservatoire engendre plusieurs conséquences, notamment sur le contrat de travail et la rémunération ainsi que sur le versement d'indemnités dans certains cas.

Les conséquences sur le contrat de travail

Une procédure de mise à pied conservatoire **suspend le contrat de travail d'un salarié**.

Ainsi, ce dernier ne vient plus sur son lieu de travail et n'exécute plus ses missions.

Les conséquence sur la rémunération

Puisque pendant la mise à pied conservatoire, le contrat de travail est suspendu, cette suspension engendre également **une suspension de la rémunération**.

Cependant, si la mesure conservatoire aboutit à une autre sanction qu'un licenciement pour faute grave ou faute lourde, la rémunération sera due au salarié.

En effet, seul le licenciement fondé sur une faute grave ou lourde dispense l'employeur du paiement du salaire dû pendant la période non travaillée ([Cass. Soc. 17 novembre 1998, n°96-44.335](#)).

Les conséquences de la mise à pied conservatoire sur le salarié

- 1 Suspension du contrat de travail
- 2 Absence de rémunération pendant la mise à pied

A l'issue de la procédure, deux options :



Licenciement



Réintégration dans l'entreprise

LegalPlace.

Le versement d'indemnités

Une mise à pied conservatoire décidée avant un [arrêt maladie dans le cadre d'un CDD](#) ou un CDI ne se reporte pas.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées, mais l'employeur ne sera pas tenu d'indemniser le salarié.

Quelle est l'issue d'une mise à pied conservatoire ?

A l'issue de cette période de suspension, le salarié fautif pourra être [licencié pour faute grave](#), pour faute simple ou [licencié pour faute lourde](#). Dans ce cas, l'employeur devra convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable et suivre la procédure légale de licenciement.

Toutefois, à l'issue de cette période le salarié peut également faire l'objet d'une sanction moins lourde qu'un licenciement telle qu'un avertissement, un blâme ou une

rétrogradation

Enfin, l'employeur peut également décider de ne prononcer aucune sanction et donc réintégrer le salarié dans l'entreprise.

Quels sont les recours contre une mise à pied conservatoire ?

A l'instar de toute mesure disciplinaire, **le salarié peut contester une mesure conservatoire.**

A cette fin, il peut formuler cette contestation par LRAR destinée à son employeur.

Si ce dernier maintient la mesure, il peut ensuite saisir le Conseil de prud'hommes s'il estime la mesure injustifiée ou disproportionnée compte tenu des faits.

A l'issue de l'instance, il peut décider de faire payer à l'entreprise le salaire dû pendant la mise à pied, ainsi que les indemnités de licenciement et de préavis, le cas échéant. Il peut également lever la mesure imposée au salarié.

Bon à savoir : s'il justifie d'un préjudice, le salarié peut demander des dommages-intérêts en plus de l'annulation de la mesure disciplinaire ([Cass. soc. du 6 mars 1986, n° 83-41.804](#)).

FAQ

Puis-je démissionner pendant une mise à pied ?

L'employeur ne peut pas refuser la démission du salarié, mais il peut exiger qu'il accomplisse un préavis. Dans l'attente de sa réponse, l'employé demeure lié par un contrat de travail.

Quelles sont les fautes graves au travail ?

Les faits suivants peuvent constituer des fautes graves et justifier un licenciement en ce sens, des absences injustifiées, des insubordinations de la part du salarié, du

harcèlement, des violences ou encore des vols dans l'entreprise.

Un salarié peut-il se mettre en arrêt maladie durant une période de mise à pied conservatoire ?

Pendant une telle période, le salarié peut être en arrêt maladie. Si la mise à pied conservatoire est notifiée avant l'arrêt maladie, et selon le principe de la 1ère cause d'absence, il n'y aura pas de délai de carence, ni de versement d'indemnité journalières par l'assurance maladie pendant toute la durée de la mesure.