

La mise à pied d'un salarié

Description

La mise à pied d'un salarié est une manière d'éloigner rapidement l'employé de l'entreprise, de lui interdire de venir travailler. Lourde de conséquences pour l'employé, la mise à pied doit respecter des conditions de forme et de fond, sous peine de contestation. La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire en elle-même, la [mise à pied conservatoire](#) est un préambule au licenciement, la mise à pied est toujours une mauvaise nouvelle.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

Définition de la mise à pied

L'exécution des obligations issues d'un [contrat de travail](#) peuvent entraîner des problèmes. Différentes sanctions disciplinaires existe, encadrée par le code du travail, pour garder un équilibre entre manquements du salarié et droits légitimes. Parmi elles, la [mise à pied disciplinaire](#) ou conservatoire, suspend l'exécution du contrat de travail après une faute de l'employé: le salarié ne vient plus dans l'entreprise et n'est plus rémunéré.

En vertu du principe de proportionnalité entre la faute et la sanction, les faits imputés au salarié doivent pouvoir justifier une mise à pied et une [suspension de son contrat de travail](#) temporaire. Quelles sont les différentes sanctions disciplinaires ? Les sanctions disciplinaires contre un salarié sont l'[avertissement](#), le blâme, la mise à pied, la mutation, la rétrogradation, le [licenciement](#) pour faute simple, le [licenciement pour faute grave](#) et le licenciement pour faute lourde. C'est quoi un blâme au travail? Le blâme est une sanction disciplinaire en cas de faute d'un salarié dans l'entreprise. Si ces échelles de punitions peuvent paraître puériles ou dignes de l'école, les conséquences de ces mesures sont loin d'être anodines.

La durée d'une mise à pied varie selon sa nature : durée déterminée pour une mesure disciplinaire, durée indéterminée pour une mesure conservatoire, qui va persister jusqu'à la lettre de licenciement. Dans ce dernier cas, l'entreprise peut malgré tout indiquer une date mais elle risque de devoir renouveler la mesure si le licenciement n'est pas prononcé d'ici la date prévue.

Différences entre mise à pied disciplinaire et conservatoire

Dans les deux cas, la mise à pied consiste en une suspension momentanée du [contrat de travail CDI](#) suite à une faute. Mais des différences subsistent dans le but visé :

Qu'est-ce que la mise à pied disciplinaire ?

C'est une sanction prévue suite à une faute importante du salarié. Elle doit être indiquée dans le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe. Elle sanctionne un comportement fautif grave et intervient dans les 2 mois après la connaissance des faits par l'employeur. Elle est obligatoirement à durée déterminée. L'employé est obligé de ne plus venir travailler et ne peut refuser la sanction.

Qu'est-ce que la mise à pied conservatoire ?

C'est une mesure temporaire décidée pour sauvegarder les intérêts de l'entreprise, Elle intervient dès la connaissance d'une faute grave qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise. C'est une mesure provisoire prise pour éloigner l'employé dans l'attente d'une sanction définitive plus importante comme le licenciement pour faute grave ou le licenciement pour faute lourde. La gravité de la faute et les conséquences pour l'employeur imposent cette mesure d'éloignement en urgence. La mise à pied conservatoire n'est pas un préalable obligatoire en cas de licenciement pour faute. Sa durée est souvent indéterminée et se poursuit durant toute la procédure de licenciement.

La procédure complète de mise à pied

Les procédures divergent selon les cas de mise à pied. Il faut dans tous les cas prendre connaissance de l'existence de mesures spécifiques dans les différents textes

applicables : convention collective, accord d'entreprise ou règlement intérieur obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le règlement intérieur doit notamment prévoir la possibilité d'une mise à pied disciplinaire et éventuellement sa durée maximale.

Procédure de mise à pied disciplinaire

L'article L 1332-2 du code du travail doit être respecté : 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 2 jours ouvrables, ni plus de 1 mois après le jour fixé de l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Ainsi la mise à pied disciplinaire suit la procédure suivante :

- convocation écrite à un entretien préalable indiquant le motif, la date, l'heure et le lieu, les faits reprochés
- lettre de mise à pied disciplinaire indiquant le nombre de jours concernés

Procédure de mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire doit être notifiée par écrit au salarié pour des raisons de preuve. La convocation à l'entretien préalable au licenciement pour faute grave ou lourde doit suivre très rapidement (un jour ou deux) ou être concomitante. Sinon, le juge peut requalifier une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire, qui devient une sanction autonome, privant l'entreprise de la possibilité d'engager un licenciement pour les mêmes faits ! Tout employeur doit garder en mémoire qu'on ne sanctionne jamais deux fois une même faute.

Il doit être clairement précisé qu'il s'agit d'une mise à pied conservatoire afin d'éviter toute confusion. Elle peut être invoquée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Mise à pied et impact sur le salaire

La mise à pied suspend le contrat de travail et le versement du salaire. Durant la mise à pied le salarié ne travaille plus et aucune rémunération ne lui est due.

Si le licenciement est prononcé ensuite pour [faute simple](#) avec cause réelle et sérieuse, et non pas pour faute lourde ou faute grave, le salaire sera dû rétroactivement pour toute la période de mise à pied conservatoire.

Contester une mise à pied

La mise à pied disciplinaire, comme toute sanction, peut être contestée devant le conseil des prud'hommes. Le juge vérifie que la sanction n'est pas discriminatoire ni disproportionnée.

La mise à pied conservatoire est souvent contestée en même temps que la réalité du [licenciement d'un salarié](#) pour faute. Le salarié en profite pour réclamer le paiement des jours non-rémunérés pendant la mise à pied ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice moral subi. Si le juge des prud'hommes requalifie la faute grave en faute simple, il peut alors octroyer en même temps le paiement des jours non-travaillés pendant la mise à pied conservatoire.

Mise à pied et licenciement

La mise à pied disciplinaire ne conduit pas nécessairement à un licenciement.

Si le comportement fautif se poursuit, elle devient bien évidemment un élément de preuve dans un futur dossier de licenciement pour motif personnel. Pour exploiter valablement la mise à pied disciplinaire, le licenciement doit intervenir dans les 3 ans. Attention de ne pas sanctionner deux fois une même faute.

La mise à pied conservatoire est une mesure d'urgence qui engendre une procédure de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. Elle est donc intimement liée à un futur licenciement.