



# DOSSIERS PRATIQUES

## DU GMI

### LA MISE À PIED CONSERVATOIRE

#### **1) Qu'est ce que la mise à pied conservatoire ?**

Les dispositions du Code du travail autorisent le recours à la mise à pied conservatoire ( article L.1332-3 ) lorsque les agissements du salarié la rendent indispensable. Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire mais d'une mesure préventive visant à écarter le salarié de l'entreprise, dans l'attente d'une décision concernant la sanction.

Cette mesure est en principe indissociable de l'existence d'une faute grave ou d'un comportement initialement considéré comme tel.

#### **2) Quelle est la durée de la mise à pied conservatoire ?**

Contrairement à la mise à pied disciplinaire, on peut difficilement déterminer à l'avance la durée de cette mise à pied. Elle est simplement prononcée pour le temps de déroulement de la procédure.

La Cour de cassation a décidé que la mise à pied, même à durée déterminée, notifiée dans l'attente de la décision de l'employeur dans une procédure disciplinaire, a un caractère de mesure conservatoire et non de sanction disciplinaire ( Cass.soc 18 mars 2009, n°07.44-185).

Ce qui détermine désormais le caractère conservatoire ou disciplinaire de la mise à pied, c'est sa concomitance avec la procédure de licenciement.

Aussi, la Cour de cassation a estimé que le défaut de justification par l'employeur du délai écoulé entre le prononcé de la mise à pied et la mise en œuvre de la procédure disciplinaire confère un caractère disciplinaire à la mise à pied ( cass.soc, 30 oct 2013, n° 12-22.962).

Dans cette affaire, le délai écoulé entre la mise à pied et la convocation à entretien préalable était de 6 jours.

### **3) Y a-t-il une procédure à respecter pour prononcer une mise à pied conservatoire ?**

La mise à pied conservatoire est normalement mise en œuvre lors de la convocation à l'entretien préalable à licenciement. Elle peut être formulée oralement mais doit être confirmée par écrit afin d'éviter toute ambiguïté quant à sa nature.

Ne constituant pas une sanction, elle n'a pas à respecter la procédure disciplinaire.

En ce qui concerne le salarié protégé, la décision doit être motivée et notifiée, à peine de nullité, dans les 48 heures à l'inspection du travail.

Par ailleurs, il ressort des dispositions de l'alinéa 5 de l'article 205 de la convention collective de l'imprimerie de lauriers que « *La mise à pied d'un délégué du personnel, ou d'un membre de comité d'entreprise, ne deviendra licenciement définitif qu'après examen de la commission régionale de conciliation, celle-ci étant éventuellement saisie de la question dans les 48 heures de la décision de l'employeur, l'avis exprimé par la commission devant être communiqué à l'inspection du travail en même temps que celui du comité d'entreprise, s'il en existe un.* »

### **4) Quels sont les effets de la mise à pied conservatoire sur le contrat de travail ?**

La mise à pied entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié ne peut prétendre à aucune rémunération à compter de la date de notification. Il ne peut, de plus, se présenter à l'entreprise.

En revanche, la mise à pied ne suspend pas le mandat représentatif des salariés (délégués du personnel, délégués syndicaux, etc.). À ce titre, ils doivent être convoqués aux réunions et doivent disposer de leurs heures de délégation.

En ce qui concerne le paiement ou non de la période couverte par la mise à pied, cela dépendra de la sanction finalement retenue. Il ressort d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 5 juin 1996 (n°95-40.019) que « *seule une faute grave peut justifier le non-paiement du salaire pendant une mise à pied conservatoire* ».

Aussi, lorsque la faute commise est grave ou lourde, l'employeur est autorisé à opérer une retenue de salaire pour la période considérée.

### **5) Quels sont les effets de la mise à pied sur le licenciement ultérieur ?**

Selon la Cour de cassation, le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement notifié ultérieurement présente un caractère disciplinaire. L'employeur peut donc revenir sur sa décision, néanmoins, il devra dans ce cas rémunérer la mise à pied conservatoire.

Par ailleurs, l'employeur peut tout à fait décider de dispenser le salarié de l'exécution de son contrat de travail, sans perte de salaire. Le maintien du salaire n'empêche pas celui-ci d'invoquer la faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail et la privation des indemnités de rupture ( cass.soc, 16 mars 1994, n°92-43.151).

En ce qui concerne les salariés protégés, lorsque l'inspecteur du travail refuse l'autorisation de licencier le salarié placé en mise en pied conservatoire, celle-ci est privée d'effet.

Ainsi, l'employeur sera tenu au paiement de l'ensemble des salaires que le salarié aurait dû percevoir pendant la période de mise à pied. De plus, il doit l'inviter à reprendre son travail.