



DOSSIERS PRATIQUES DU GMI

LA MISE À PIED DISCIPLINAIRE

1) En quoi consiste la mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire constitue une sanction, au même titre que l'avertissement ou la rétrogradation. En tant que telle, elle a vocation à figurer dans le règlement intérieur dans l'entreprise, dans les articles relatifs aux sanctions et à la procédure disciplinaire.

Elle consiste en une suspension temporaire du contrat de travail, pendant laquelle le salarié se voit interdire d'exécuter son travail.

2) Dans quel(s) cas puis-je prononcer une mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire est une sanction lourde, qui intervient pour sanctionner des faits considérés comme fautifs et atteignant un degré certain de gravité, comme par exemple :

- des rixes, injures ou violences contre un membre du personnel ;
- la détérioration volontaire de matériel appartenant à l'entreprise.

Le fait de sanctionner une absence injustifiée, par exemple, par une mise à pied disciplinaire serait disproportionné par rapport à la gravité de la faute en cause.

3) Combien de temps dure la mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire est nécessairement limitée dans le temps.

En pratique, sa durée maximale est de 3 jours en moyenne.

Précisons plusieurs points :

- une mise à pied disciplinaire peut être répartie sur plusieurs jours non consécutifs à condition que les dates de son exécution soient fixées dès son prononcé ;
- la durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit être mentionnée dans le règlement intérieur, pour les entreprises assujetties à l'obligation d'élaborer un tel règlement ;
- en tout état de cause, la mise à pied ne pourra pas être prononcée pour une durée supérieure à la durée prévue par le règlement intérieur ;
- une fois la date d'exécution arrêtée, si le salarié est en arrêt maladie le jour où débute la mise à pied, vous ne pouvez pas en différer l'exécution, sauf à prouver la fraude du salarié.

4) Quelle est la procédure à suivre en cas de mise à pied disciplinaire ?

Puisque la mise à pied disciplinaire est une sanction lourde, vous devez, préalablement à sa mise en œuvre, convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre en indiquant :

- la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- l'objet de la convocation, en rappelant que le salarié peut se faire assister par la personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Nous vous conseillons de respecter un délai minimum de 5 jours entre l'envoi de la lettre et la tenue de l'entretien.

Lors de l'entretien, vous expliquez au salarié les raisons pour lesquelles vous envisagez de prendre cette sanction et vous recueillez ses explications.

En aucun cas vous ne devez signifier la sanction pendant l'entretien. Un délai de réflexion doit être respecté entre l'entretien et la notification de la sanction.

La notification doit se faire par écrit :

- soit par lettre remise en main propre contre décharge;
- soit, si le salarié refuse de la recevoir en main propre, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

ATTENTION : une mise à pied disciplinaire ne sera valablement notifiée que si elle est prévue dans le règlement intérieur et que si le règlement mentionne sa durée maximale.

5) Quels sont les effets de la mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire suspend le contrat de travail : en conséquence, le salarié n'exécute plus son travail et vous ne lui versez plus sa rémunération.

Toutefois, la perte de salaire doit être strictement équivalente à la durée de la mise à pied. Au-delà, il s'agirait d'une sanction pécuniaire interdite.

ATTENTION : la mise à pied ne suspend pas le mandat du représentant du personnel. Par conséquent, ce dernier doit continuer à être convoqué aux réunions de son institution et peut circuler librement dans l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel. S'il utilise des heures de délégation pendant sa mise à pied, il sera rémunéré à ce titre.

6) Le salarié peut-il refuser d'exécuter une mise à pied disciplinaire ?

Non, la mise à pied s'impose au salarié, mais il peut la contester devant le conseil de prud'hommes et s'il obtient gain de cause, la sanction sera annulée.

En revanche, si le salarié décide de ne pas observer la mise à pied qui lui a été notifiée et persiste à se présenter au travail malgré l'opposition de l'employeur, non seulement il ne pourra pas prétendre à une rémunération, mais en outre, il s'expose à une sanction plus grave tel un licenciement.

Enfin, la mise à pied disciplinaire d'un représentant du personnel ne nécessite pas l'autorisation de l'inspecteur du travail.