Image not found or type unknown

Licenciement après une mise à pied du salarié.

publié le **21/02/2017**, vu **9501 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Lorsqu'une mise à pied est prononcée à titre conservatoire, il est possible de prendre une sanction à l'encontre du salarié allant jusqu'au licenciement.

Licenciement après une mise à pied du salarié.

Lorsqu'une mise à pied est prononcée à titre conservatoire, il est possible de prendre une sanction à l'encontre du salarié allant jusqu'au licenciement.

Cependant, l'employeur doit faire preuve de vigilance, puisqu'il convient d'engager une procédure de licenciement sans tarder.

C'est notamment ce qu'illustre ***l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 18 décembre 2013, n°12-18.548 (n° 2164 F-D), « Société Maîtrise de l'hygiène et de la propreté c/ Benslimane»,*** qui a rappelé qu'une mise à pied présente un caractère disciplinaire lorsqu'elle n'a pas été suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde et que l'employeur s'est cependant abstenu de payer le salaire correspondant à la période de mise à pied.

Dès lors ,l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire et le salarié ne pouvant être sanctionné deux fois pour les mêmes faits, le licenciement pour faute simple prononcé après cette mise à pied est dès lors sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, cet arrêt rappelle la nécessaire simultanéité entre la notification de la mise à pied à titre conservatoire et l'engagement de la procédure disciplinaire (I) à défaut de quoi la mise à pied, même qualifiée expressément par l'employeur de « conservatoire », peut être requalifiée en mis à pied disciplinaire (II).

I. La nécessaire simultanéité de la mise à pied à titre conservatoire et de la procédure disciplinaire.

A travers cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle une nouvelle fois le principe selon lequel l'employeur se doit d'engager concomitamment au prononcé de la mise à pied à titre conservatoire une procédure de licenciement. Autrement dit, la convocation à entretien préalable, qui marque l'engagement de la procédure de licenciement, doit être concomitante à la mise à pied conservatoire ou la suivre immédiatement.

Il convient de rappeler que la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction. Il s'agit dans ce cas de suspendre le contrat de travail du salarié dans l'attente d'une sanction définitive dont la procédure nécessite un certain délai. Elle suppose donc que les faits que l'on lui reproche soient graves.

Le salarié ne sera privé de sa rémunération pendant sa période de mise à pied conservatoire que s'il est finalement licencié pour faute grave ou lourde. Dans tous les autres cas (licenciement pour cause réelle et sérieuse par exemple), vous devrez la lui verser.

II. La requalification de la mise à pied conservatoire.

Attention au risque de requalification !

Lorsque l'employeur prononce une mise à pied conservatoire, elle doit être suivie immédiatement d'une convocation à un entretien préalable, faute de quoi elle perd son caractère conservatoire et risque d'être requalifiée en mise à pied disciplinaire.

Ce qui est alors lourd de conséquences pour vous puisque qu'en vertu du principe non bis idem, il est interdit de prononcer toute autre sanction. En d'autres termes, les mêmes faits ne peuvent jamais être sanctionnés deux fois.

C'est notamment ce qui a été rappelé par un ***arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 30 octobre 2013 n°12-22.962,*** dans une affaire où un délai de 6 jours s'était écoulé entre la mise à pied conservatoire et la convocation à un entretien préalable de licenciement.

En l'espèce, les magistrats ont en effet relevé que l'employeur n'avait apporté aucun motif pour justifier de ce délai. Dès lors, la mise à pied conservatoire a été requalifiée en mise à pied disciplinaire.

La Chambre sociale a déjà par le passé précisé ce principe (***Cass. Soc. 30 septembre 2004 n°02-43.638 (n°1839F-P), CHAPRON c/ STE CHAINE THERMALE DU SOLEIL : RJS 12/04 n°1264, bull. civ. V n°240 ou encore Cass. Soc. 1er juin 2004 n°01-46.956, STE LES GRANDS GARAGES DE LANNION c/ GUYON***).

Ainsi, des délais de dix jours, de sept jours ou encore de trois semaines ont été jugés comme trop longs (***Cass. Soc. 16 juin 2004 n°02-42.663, DEMADE c/ CRCAM NORD EST, Cass. Soc. 10 novembre 2003 n°01-44.104, STE CENTRAL CAR ET A. c/ TROMPETER et Cass. Soc. 1er décembre 2011 n°09-72.958, STE TRANSPORTS MORELLE c/ MESAGLIO***).

Par ailleurs, l'apport de l'arrêt du 30 octobre 2013 est de venir préciser que la mention expresse de mise à pied conservatoire et la qualification donnée par l'employeur à la mise à pied notifiée à son salarié, n'est pas suffisante.

La solution est logique. Les juges disposent d'un pouvoir de requalification et peuvent donc parfaitement, nonobstant la qualification donnée par l'employeur, estimer que la mise à pied prononcée présente en réalité un caractère disciplinaire si la simultanéité entre le prononcé de la mise à pied à titre conservatoire et la mise en œuvre de la procédure de licenciement n'est pas respectée.

La conséquence d'une telle requalification, qui interviendra postérieurement au licenciement dans le cadre d'une procédure prud'homale, est redoutable.

En vertu du principe non bis in idem, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La mise à pied conservatoire requalifiée en mise à pied disciplinaire constitue, du fait de cette requalification, une sanction vidant le pouvoir disciplinaire de l'employeur pour les faits qui la précèdent.

Dès lors, le licenciement prononcé ultérieurement pour les des faits qui précédent la mise à pied constitue une deuxième sanction illicite. Le licenciement est donc nécessairement privé de cause réelle et sérieuse avec toutes les conséquences indemnitaires qui en découle au profit du salarié.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net: **http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm**

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés