



LA MISE À PIED CONSERVATOIRE ET LE LICENCIEMENT

Commentaire d'arrêt publié le 19/05/2021, vu 1906 fois, Auteur : [carole VERCHEYRE GRARD](#)

La mise a pied d'un salarié peut avoir deux natures : soit elle est disciplinaire et elle constitue une sanction ; soit elle est conservatoire dans l'attente d'une sanction et un licenciement peut être prononcé.

Il est très fréquent que l'employeur qui constate un fait fautif grave du salarié commence par une mise à pied conservatoire avant d'engager la procédure de licenciement.

Cependant, il faut être vigilant car le délai entre la mise à pied conservatoire et l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être très court.

En effet, si l'employeur attend trop **sans motif valable**, la mise à pied perd son caractère conservatoire et devient une sanction interdisant la possibilité du licenciement qui serait une deuxième sanction pour les mêmes faits.

La mise a pied d'un salarié peut avoir deux natures :

- soit elle est disciplinaire et elle constitue une sanction ;
- soit elle est conservatoire dans l'attente d'une sanction et un licenciement peut être prononcé.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 14 avril 2021 donne une illustration d'un délai déraisonnable de 7 jours calendaires entre la mise à pied conservatoire et la convocation à l'entretien préalable lorsqu'il n'existe pas de motifs pour expliquer ce délai . ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 avril 2021, 20-12.920, Inédit](#))

Dans cette affaire, le salarié avait été mis à pied conservatoire le 8 septembre 2015 et convoqué le 15 septembre 2015 – soit 7 jours calendaires plus tard dont 4 jours travaillés – à un entretien préalable à un éventuel licenciement puis licencié par lettre du 29 septembre 2015 pour faute grave.

Le salarié estimant que la mise à pied constituait non une mesure conservatoire mais une sanction saisissait la juridiction prud'homale pour constater l'illicéité de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1331-1 du code du travail qui prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction.

Pour débouter le salarié de ses demandes, la Cour d'appel, après avoir rappelé que le caractère conservatoire de la mise à pied ne devait être retenu que si celle-ci était immédiatement suivie de

l'engagement d'une procédure de licenciement, a constaté que tel était le cas, puisque seulement quatre jours travaillés avaient séparé cette mise à pied de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis.

Elle a constaté que la procédure de licenciement avait été engagée sept jours calendaires après la notification de la mise à pied et que cette mesure présentait le caractère d'une sanction disciplinaire et que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressé. [\(Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 avril 2021, 20-12.920, Inédit\)](#)

Cette décision n'est pas surprenante.

[Par arrêt du 30 octobre 2013, n°12-22.962, la Cour de Cassation avait refusé la qualification de mise à pied conservatoire à une mise à pied pour laquelle une procédure de licenciement n'avait été engagée que six jours plus tard sans justifier d'aucun motif à ce délai.](#)

Contact :

Carole VERCHEYRE-GRARD

55, avenue de la Grande Armée

75116 Paris

(métro Argentine ligne 1)

Tél 01 44 05 19 96 – Fax 01 44 05 91 80

carole.vercheyre-grard@avocat-conseil.fr