



Mise à pied disciplinaire, Règlement intérieur et jurisprudence.

publié le 24/04/2012, vu 16610 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Vous avez été mis à pied à titre disciplinaire par votre employeur pour une durée déterminée en raison d'une faute qui vous est imputable et vous souhaitez contester cette mesure au motif qu'elle ne serait pas justifiée. Pour que cette mise à pied soit valide, il faut que cette sanction soit prévue par le règlement intérieur et que le règlement intérieur en indique la durée maximale. A cet effet, vous pourrez saisir le Conseil des Prud'hommes aux fins d'obtenir une demande d'annulation de cette mise à pied. Cette possibilité est d'autant plus importante qu'en cas de mise à pied disciplinaire, le salarié sera privé de son salaire dans la mesure où son contrat de travail est temporairement suspendu. Cet article a pour objet de rappeler les conditions permettant à un employeur de prononcer une mise à pied disciplinaire avant de voir les possibilités d'annulation de cette sanction.

Vous avez été mis à pied à titre disciplinaire par votre employeur pour une durée déterminée en raison d'une faute qui vous est imputable et vous souhaitez contester cette mesure au motif qu'elle ne serait pas justifiée.

Pour que cette mise à pied soit valide, il faut que cette sanction soit prévue par le règlement intérieur et que le règlement intérieur en indique la durée maximale.

A cet effet, vous pourrez saisir le Conseil des Prud'hommes aux fins d'obtenir une demande d'annulation de cette mise à pied.

Cette possibilité est d'autant plus importante qu'en cas de mise à pied disciplinaire, le salarié sera privé de son salaire dans la mesure où son contrat de travail est temporairement suspendu.

Cet article a pour objet de rappeler les conditions permettant à un employeur de prononcer une mise à pied disciplinaire avant de voir les possibilités d'annulation de cette sanction.

1/ Les conditions du prononcé d'une mise à pied :

Très souvent, le règlement intérieur de l'entreprise prévoit les sanctions que l'employeur peut être amené à prononcer à l'encontre de ses salariés.

En outre, la loi fait obligation à l'employeur de mettre en vigueur un règlement intérieur dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 20 salariés (art. L.1321-1 du code du travail).

La mise à pied intervient, en général, après un avertissement ou un blâme.

Ainsi, l'employeur peut être amené à infliger une sanction à son salarié dans des situations très variées.

Ainsi, il peut prononcer une mise à pied lorsque ce dernier quitte son poste de travail malgré un refus d'autorisation (Cass. soc., 20 févr. 2007, n° 05-42.734), lorsqu'il utilise son téléphone portable de façon abusive (Cass. soc., 27 févr. 2007, n° 05-44.106), lorsqu'il se rend coupable de vol (Cass. soc., 13 févr. 2007, n° 04-48.218).

Par ailleurs, il ne faut confondre mise à pied conservatoire et mise à pied à titre disciplinaire.

La mise à pied conservatoire intervient en cas de faute grave et est nécessairement à durée indéterminée.

En revanche, la mise à pied décidée par l'employeur pour un temps déterminé, tout comme celle qualifiée par l'employeur de sanction immédiate et à durée déterminée, n'a pas une nature conservatoire mais constitue une sanction disciplinaire.

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, l'employeur ne pourrait pas décider d'un licenciement reposant sur la même faute (Cass. soc., 3 mai 2001 : JurisData n° 2001-009848).

Toutefois, la distinction entre les deux est parfois difficile.

En tout état de cause, les juges du fond exercent un pouvoir souverain d'appréciation.

Enfin, il convient de rappeler que l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la découverte de la faute pour engager des poursuites disciplinaires. Passé ce délai, la faute est prescrite et ne peut donc plus constituer le fondement d'une sanction. Toutefois, il est possible de prendre en considération un fait fautif vieux de plus de deux mois si ce dernier s'est répété plus récemment.

A défaut, le salarié pourra saisir le conseil des prud'hommes pour contester cette mesure.

2/ L'annulation d'une mise à pied :

La Cour de cassation a jugé le 26 octobre 2010 qu'une sanction disciplinaire, telle qu'une mise à pied, ne pouvait être prononcée à l'encontre d'un salarié, que si cumulativement elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, et que sa durée maximale est fixée dans ledit règlement.

A défaut de prévoir une durée maximale, la sanction prévue par le règlement intérieur est illicite (Cass soc 26 oct 2010 n° 09-42740).

En l'espèce, un salarié engagé par une société d'électronique a été sanctionné par une mise à pied disciplinaire.

Ce dernier a saisi le juge d'une demande d'annulation au motif que le règlement intérieur de la société ne prévoyait rien en ce qui concerne la durée maximale de la mise à pied.

L'employeur se défend en invoquant que la mise à pied d'un salarié relevait de son pouvoir disciplinaire, et qu'il pouvait en faire usage même en l'absence de dispositions restrictives du règlement intérieur.

En l'espèce, les juges rappellent que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Ainsi, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur.

Les juges ajoutent qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce

règlement précise sa durée maximale.

En conséquence, la mise à pied disciplinaire du salarié devait être annulée.

Il en résulte qu'il ne suffit pas que le règlement intérieur énonce des sanctions entre lesquelles l'employeur conserverait la faculté de choisir. La mise à pied en tant que mesure de suspension de contrat ne peut figurer dans l'échelle des sanctions prévues dans le règlement intérieur que si une durée maximale est prévue.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53