



Mise à pied à titre conservatoire

publié le 29/01/2013, vu 34709 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La Mise à Pied Conservatoire (MPC) fait partie intégrante de la procédure légale de licenciement. Plus précisément, elle est une étape éventuelle de la procédure disciplinaire de licenciement. Elle est prononcée lorsque l'employeur relève à l'encontre du salarié une faute qui rend impossible le maintien du salarié dans ses fonctions pendant le déroulement de la procédure disciplinaire (art. L. 1332-3 Code du travail). La mise à pied à titre Conservatoire est à distinguer de la mise à pied disciplinaire en ce qu'elle n'est pas une sanction mais une mesure provisoire qui a pour finalité de suspendre l'activité du salarié (Cass. soc., 3 mai 2001). Le code du travail définit les conditions de sa mise en œuvre (art. L. 1332-3, L. 2421-1, L. 2421-3 et R. 2421-14 du code du travail). Les salariés protégés bénéficient d'un régime particulier relatif à leur mise à pied conservatoire et auquel il ne sera pas fait référence dans cet article. Par nature facultative (I), la mise à pied conservatoire répond à certaines conditions (II) et produit certains effets (III) qui cessent avec la décision définitive de l'employeur (IV).

Mise à pied à titre conservatoire

La Mise à Pied Conservatoire (MPC) fait partie intégrante de la procédure légale de licenciement.

Plus précisément, elle est une étape éventuelle de la procédure disciplinaire de licenciement.

Elle est prononcée lorsque l'employeur relève à l'encontre du salarié une faute qui rend impossible le maintien du salarié dans ses fonctions pendant le déroulement de la procédure disciplinaire (**art. L. 1332-3 Code du travail**).

La mise à pied à titre Conservatoire est à distinguer de la mise à pied disciplinaire en ce qu'elle n'est pas une sanction mais une mesure provisoire qui a pour finalité de suspendre l'activité du salarié (**Cass. soc., 3 mai 2001**).

Le code du travail définit les conditions de sa mise en œuvre (**art. L. 1332-3, L. 2421-1, L. 2421-3 et R. 2421-14 du code du travail**).

Les salariés protégés bénéficient d'un régime particulier relatif à leur mise à pied conservatoire et auquel il ne sera pas fait référence dans cet article.

Par nature facultative (I), la mise à pied conservatoire répond à certaines conditions (II) et produit certains effets (III) qui cessent avec la décision définitive de l'employeur (IV).

I/ Caractère facultatif de la mise à pied à titre conservatoire.

L'employeur qui engage une procédure disciplinaire et met à pied un salarié peut, en cours de procédure, changer d'avis, renoncer à toute sanction et licencier finalement le salarié pour un motif non disciplinaire.

Toutefois, il lui est interdit de prononcer une mise à pied conservatoire en dehors de toute procédure disciplinaire.

Il s'agit donc d'une mesure facultative et conservatoire qui dispense le salarié de venir travailler pendant la durée de la procédure disciplinaire.

Le salarié est ainsi écarté de l'entreprise jusqu'à la notification de la sanction qui sera en définitive retenue contre lui.

Du fait de son caractère conservatoire, elle n'a pas la nature d'une sanction et n'épuise pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Prenons l'exemple d'un salarié qui sous le coup de l'énervernement provoque des dégradations importantes sur du matériel appartenant à l'entreprise.

L'employeur peut décider d'une mise à pied à titre disciplinaire, mesure qui épuise son pouvoir de sanction car elle constitue une sanction en soi. De ce fait l'employeur ne peut plus par la suite

adopter de sanction pour ces mêmes faits.

Mais l'employeur peut également décider d'une mise à pied à titre conservatoire, qui, n'épuisant pas son pouvoir disciplinaire, lui laissera le temps d'apprécier la sanction à apporter en réponse à ce comportement fautif.

II/ Conditions de la mise en œuvre de la mise à pied conservatoire

Le principe voudrait que seule une faute grave justifie le recours à une mesure de mise à pied conservatoire (**Cass. soc., 27 nov. 2007**).

Ce qui signifie qu'elle ne devrait être utilisée que dans le cas d'un comportement d'une telle gravité qu'il ne permet pas le maintien du salarié dans ses fonctions.

Mais en réalité l'un n'entraîne pas l'autre et le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à la procédure n'interdit pas à l'employeur d'invoquer ensuite une faute grave (**Cass. soc., 28 mars 2001**).

La MPC n'est soumise à aucun formalisme, de ce fait, l'employeur peut valablement la prononcer oralement avec effet immédiat.

Il est certain que l'employeur avisé, pour des raisons évidentes de preuve, aura tout intérêt à la confirmer immédiatement par écrit.

La notification par écrit est édictée dans le seul intérêt du salarié et l'employeur ne peut se prévaloir de la notification tardive de cette mesure (**Cass. soc., 6 févr. 2002**).

Sur la base de ce principe, il a été également jugé que n'est pas en faute la salariée qui se rend sur son lieu de travail malgré une mise à pied et demande à son employeur, en lui faisant délivrer une sommation par huissier, de lui confirmer cette mise à pied, dès lors que celle-ci ne lui avait pas été notifiée par écrit (**Cass. soc., 17 juin 2009**).

En effet, le salarié qui doute de la nature de sa mise à pied et qui craint que son employeur ne lui

reproche un abandon de poste est en droit de interroger celui-ci sur la nature de la mesure prise à son encontre.

La lettre doit donc être suffisamment précise afin d'éviter toute confusion sur la nature de la mise à pied : conservatoire ou disciplinaire.

Le courrier devra soit faire référence à la future sanction envisagée (éventuel licenciement ou décision à intervenir par exemple), soit en l'absence d'une telle mention, préciser le caractère conservatoire de la mise à pied prononcée.

La notification de la MPC doit immédiatement être suivie de la procédure disciplinaire qui aboutira à la sanction, au risque d'être qualifiée de disciplinaire (**Cass. soc., 19 avr. 2000**).

Par ailleurs, il a été jugé que le fait que le salarié travaille pendant deux jours, à la demande de l'entreprise, après la notification de sa mise à pied conservatoire, n'a pas pour effet de conférer à celle-ci un caractère disciplinaire (**Cass. soc., 31 oct. 2006**).

Rien n'empêche l'employeur, en pratique d'adresser deux lettres au salarié, l'une pour lui notifier sa mise à pied conservatoire et l'autre pour le convoquer à l'entretien préalable (si la sanction envisagée est un licenciement).

Il peut également envoyer une seule lettre dans laquelle il signifiera la mise à pied et il convoquera le salarié à l'entretien préalable de licenciement.

Dans un tel cas, la lettre fixe le délai maximum pour le prononcé de la sanction définitive et s'analyse en une mise à pied conservatoire à condition que la lettre de licenciement soit finalement envoyée avant l'expiration de ce délai (**Cass. soc., 30 sept. 2004**).

Enfin concernant la durée de la mise à pied conservatoire.

En principe, elle est indéterminée et dure jusqu'à la notification de la décision qui sera en définitive retenue contre le salarié.

Cependant, tant qu'elle est notifiée dans l'attente de la décision de l'employeur dans la procédure de licenciement engagée, la mise à pied reste conservatoire.

Peu importe donc qu'elle soit à durée déterminée (**Cass. soc., 18 mars 2009**).

III/ Effets de la Mise à pied conservatoire

La mise à pied à titre conservatoire suspend le contrat de travail du salarié qui est ainsi dispensé d'effectuer sa prestation de travail.

La principale préoccupation ici sera de savoir quels sont les effets de la MPC sur la rémunération sur la rémunération du salarié.

La mise à pied conservatoire entraîne une perte de salaire dont le caractère définitif dépendra de la sanction finalement retenue (**Cass. soc., 5 nov. 1987**).

Elle est donc obligatoirement rémunérée a posteriori sauf dans deux cas.

En premier lieu si la sanction définitive est un licenciement pour faute grave (**Cass. soc., 3 déc. 2002**) ou lourde (**Cass. soc., 3 févr. 2004**).

En second lieu si la sanction finalement retenue est une mise à pied disciplinaire (suspension du contrat non rémunérée), sa durée s'impute sur celle de la mise à pied conservatoire, ce qui permet de ne pas rémunérer la mise à pied conservatoire en tout ou partie (**Cass. soc., 5 juill. 2006**).

Plusieurs remarques.

Tout d'abord, l'employeur qui déciderait volontairement de rémunérer la mise à pied ne perd pas le droit de se prévaloir de la faute grave à l'encontre du salarié (**Cass. soc., 17 janv. 2001**).

Ensuite, le refus du salarié de se tenir à l'écart de l'entreprise n'est fautif et ne peut le priver du paiement du salaire correspondant à la durée de la MPC qu'autant que son comportement antérieur caractérise une faute grave constitutive d'une cause de licenciement disciplinaire (**Cass. soc., 3 déc. 2002**).

Il s'agit de l'hypothèse dans laquelle le salarié vient travailler alors qu'il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire.

En tout état de cause, le refus du salarié de se soumettre à une mesure de mise à pied conservatoire prononcée à tort ne saurait légitimer son licenciement pour faute grave (**Cass. soc., 12 oct. 2005**).

Le refus d'exécuter la MPC n'est pas en soi constitutif d'une faute grave.

Il a noté également que le salarié peut obtenir un rappel de salaire pour la période de mise à pied, dès lors que les faits retenus pour justifier le licenciement sont différents de ceux qui ont motivé sa mise à pied (**Cass. soc., 20 mars 1996**).

IV/ Fin de la mise à pied à titre conservatoire

La mise à pied à titre conservatoire prend fin avec la sanction finalement retenue par l'employeur.

La sanction finalement retenue peut être un licenciement ou une sanction moindre (mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation).

L'employeur peut en effet renoncer au licenciement après l'entretien préalable et, dans ce cas, la durée de la mise à pied conservatoire effectuée s'impute sur la durée de la mise à pied disciplinaire (**Cass. soc., 5 juill. 2006**).

L'employeur peut également renoncer à toute sanction.

Dans ce cas, il peut alors licencier l'intéressé pour un motif autre que disciplinaire.

En pratique, il s'agira le plus souvent d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour mésestimation.

Que se passe-t-il si le juge requalifie la MPC en mise à pied disciplinaire ?

Dans ce cas, la sanction définitivement prononcée (la plupart du temps un licenciement) apparaît comme une double sanction, étant entendu que la double sanction est prohibée par le droit du travail (**Cass. soc., 12 févr. 2003**).

La sanction définitivement prononcée sera par conséquent annulée.

S'il s'agit d'un licenciement, il sera jugé sans cause réelle et sérieuse avec toutes les conséquences que cela implique.

La mise à pied conservatoire interrompt le délai de deux mois au delà duquel les faits fautifs imputables au salarié sont prescrits.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <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

FAX: 01.76.50.19.67