



# Comment mettre à pied un salarié ?

**Fiche pratique** publié le **27/10/2016**, vu **910** fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://www.assistant-juridique.fr)

**La mise à pied disciplinaire est une sanction consistant en une suspension temporaire du contrat de travail du salarié avec pour conséquence une « retenue de salaire » pour le ou les jours non travaillés.**

La mise à pied et sa durée doivent être fixées dans le règlement intérieur. À défaut, aucune mise à pied ne peut être prononcée.

La mise à pied disciplinaire nécessite de suivre la [procédure disciplinaire](#), c'est-à-dire la réalisation dans les deux mois de la découverte des faits d'un entretien préalable permettant de recueillir les observations du salarié sur les faits reprochés.

La mise à pied peut être exécutée de façon continue ou fractionnée. Dans ce second cas, l'employeur doit fixer les dates de son exécution dès son prononcé et doit veiller à ce que cette mesure n'ait pas pour objet ou pour conséquence de marginaliser le salarié.

[http://www.assistant-juridique.fr/mise\\_pied\\_guide.jsp](http://www.assistant-juridique.fr/mise_pied_guide.jsp)