Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire ou disciplinaire ?

Jurisprudence publié le **04/06/2021**, vu **720 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La mise à pied conservatoire qui donne lieu, sept jours plus tard, au licenciement du salarié est requalifiée en mise à pied disciplinaire.

Dans le cadre de son pouvoir de direction et de sanction, l'employeur qui a connaissance d'une faute commise par un salarié peut prononcer une mise à pied conservatoire. Cette mise à pied a pour effet de suspendre le contrat de travail du salarié dans l'attente d'une prise de décision par l'employeur quant à la sanction à appliquer. Une sanction aboutissant, dans la plupart des cas, à un licenciement pour faute.

Mais attention, l'employeur ne doit pas tarder à prononcer cette sanction, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire en raison, notamment, d'une erreur de fabrication et d'un abandon de poste. Sept jours plus tard, il avait été convoqué à un entretien préalable au licenciement. La procédure avait ensuite abouti au licenciement du salarié pour faute grave.

Toutefois, le salarié avait contesté son licenciement en justice invoquant une durée excessive (7 jours) entre le début de sa mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure de licenciement, c'est-à-dire sa convocation à l'entretien préalable. Ainsi, selon lui, la mise à pied conservatoire constituait, en réalité, une mise à pied disciplinaire visant à sanctionner ses fautes. Dès lors, son employeur ne pouvait plus le sanctionner une nouvelle fois, pour les mêmes faits, en prononçant un licenciement pour faute grave.

Et les juges de la Cour de cassation lui ont donné raison ! Dans la mesure où la procédure de licenciement avait été engagée 7 jours après la mise à pied conservatoire du salarié, sans motif de nature à justifier ce délai, cette mise à pied présentait le caractère d'une sanction disciplinaire. Le salarié ne pouvait donc pas être sanctionné une deuxième fois, pour les mêmes fautes, par un licenciement.

En pratique : dans le cadre d'affaires antérieures, les juges ont considéré comme raisonnable un délai de 3 jours entre la mise à pied conservatoire du salarié et le début de la procédure de licenciement. En revanche, ils ont estimé comme excessif un délai d'une durée de 6 jours.

Cassation sociale, 14 avril 2021, n° 20-12920

Article publié le 12 mai 2021 - © Les Echos Publishing - 2021 - Réf : 419516

Pour plus d'infos : Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre

Voir aussi notre guide : **Sanctionner un salarié 2019-2020**

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?
- Sanction disciplinaire : sanctions possible et procédure à suivre
- Avertissement à un salarié : pour quelles fautes ?
- Comment contester un avertissement ?
- Mutation disciplinaire : procédure à suivre
- Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre
- Contester une sanction disciplinaire

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés