



La reprise du travail au cours de la mise à pied conservatoire n'a pas pour effet de requalifier celle-ci en mise à pied disciplinaire.

Commentaire d'arrêt publié le 27/06/2022, vu 165 fois, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

La mise à pied reste conservatoire même en cas de reprise du travail.

Dans cette affaire, l'employeur avait, par courrier du 18 avril 2016, convoqué le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé au 3 mai 2016, en même temps qu'elle lui notifiait sa mise à pied conservatoire. Le salarié a néanmoins repris le travail dès le 21 avril 2016. Il a ensuite été licencié pour faute grave le 24 mai suivant.

La Cour d'appel avait considéré qu'ayant été interrompue par la reprise du travail pour le compte de l'employeur, la mise à pied devait être requalifiée en mise à pied disciplinaire et que le licenciement ne pouvait donc pas être justifié par les faits ainsi déjà sanctionnés.

La Cour de cassation énonce cependant que le fait pour l'employeur de renoncer à la mise à pied conservatoire, en demandant au salarié de reprendre le travail, n'a pas pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire. Cela ne l'empêche pas non plus de notifier un licenciement dont la procédure avait été engagée dans le même temps que la mise à pied.

Il faut préciser cependant que la faute grave, supposant impossible le maintien même temporaire du contrat de travail, semble pouvoir être difficilement validée dans ce contexte.

Cass. soc. 18 mai 2022 n° 20-18.717

www.roussineau-avocats-paris.fr