



Le règlement intérieur doit préciser la durée maximale de la mise à pied pour que celle-ci soit lici

Fiche pratique publié le **28/01/2015**, vu **1278 fois**, Auteur : [thomas chevalier](#)

La durée de la mise à pied fixée par la convention collective est insuffisante, celle-ci doit être fixée par le règlement intérieur.

Au visa des articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce clairement "*qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale*" (Cass. soc., 7 janvier 2015 n°13-15630).

Les juridictions du fond ne pourront désormais plus débouter le salarié de ses demandes en annulation de la mise à pied disciplinaire et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés, au motif que la convention collective applicable au contrat de travail prévoit que la sanction de mise à pied précise une durée maximale.

Peu importe que la lettre notifiant la sanction soit suffisamment caractérisée et matériellement vérifiable et que l'employeur justifie les reproches indiqués dans le courrier.