

La mise à pied conservatoire

Définition	Suspension intégrale du contrat de travail avec ou sans privation de la rémunération pendant le déroulement de la procédure disciplinaire. La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure conservatoire.
Textes	C'est l'article L1332-3 (ex art.L.122-41) du code du travail qui permet l'usage de la mise à pied conservatoire: <i>"Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'Article L1332-2 ait été respectée"</i> .
Formes	Le code ne fixe aucune forme pour la mise à pied conservatoire, toutefois, il est recommandé de la notifier par écrit, par la remise d'une lettre contre récépissé ou par pli recommandé avec demande d'avis de réception. A défaut de préciser expressément son caractère conservatoire, la mise à pied sera considérée comme disciplinaire.
Effet	L'effet est immédiat. Dès sa notification, la mise à pied conservatoire reçoit application. <i>➤ Un salarié qui reçoit une lettre de convocation à un entretien préalable lui spécifiant par ailleurs sa mise à pied conservatoire et qui s'y oppose commet un acte d'insubordination caractérisé et délibéré constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien des relations contractuelles pendant la durée du préavis (Cass.Soc. 15/10/98 n°96-42.106 Jurisp.Soc.Lamy n° 26 Page 28).</i>
Durée non fixée par le code	La mise à pied conservatoire doit durer le temps nécessaire pour mettre en oeuvre la procédure de convocation à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement pour faute grave. <i>➤ Une cour d'appel qui relève que l'employeur avait qualifié une mise à pied de sanction immédiate et prononcée pour une durée déterminée, excluant tout caractère conservatoire, peut décider que cette mesure constituait une sanction disciplinaire. Dès lors le salarié ne pouvait ensuite être licencié à raison de la même faute. (Cass. soc., 3 mai 2001, n° 99-40.936 P - Sem. Soc. Lamy n° 1028 p.14).</i> <i>➤ Une mise à pied conservatoire qui ne peut être justifiée que par une faute grave est nécessairement à durée indéterminée quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur; dès lors, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présente un caractère disciplinaire. Dans ces conditions, en disant que la mise à pied infligée au salarié était conservatoire et justifiée et que son licenciement avait une cause réelle et sérieuse, alors que la mise à pied avait été prononcée pour une durée de trois jours et présentait donc un caractère disciplinaire et que le salarié, licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied, avait été sanctionné deux fois pour les mêmes faits, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi les articles L. 122-14-3 et L. 122-41 du Code du travail (pourvoi n°99-43.012Pc/CADijon,soc.,4/03/98 - Cass. soc., 6/11/01 ; Larher cf SARL Onet. - JCP 2001 IV 3041).</i> <i>➤ Une mise à pied conservatoire est nécessairement à durée indéterminée, tandis qu'une mise à pied disciplinaire est obligatoirement prononcée pour un temps déterminé.</i> <i>En vertu de ce principe, une mise à pied pour une durée de huit jours présente un caractère disciplinaire. De sorte que le salarié licencié pour le même motif que celui retenu pour justifier la mise à pied a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits. En conséquence, la faute grave n'était pas établie.(Cass. soc., 12/02/03, n° 00-46.433 D - Sem. Soc. Lamy n°1112 p.15).</i> <i>➤ La mise à pied prononcée pour un temps déterminé constitue nécessairement une sanction. Une cour d'appel ne peut donc considérer comme conservatoire une mise à pied infligée pour une durée de cinq jours et en déduire que le salarié avait été licencié pour une cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 24 avr. 2003 n°01-42.099D- Sem.Soc.Lamy n° 1121 p.15).</i>
Justification	La mise à pied conservatoire, est justifiée dès lors que la mesure conservatoire est liée à la gravité de la faute. Aucun texte n'oblige l'employeur à procéder à une mesure conservatoire avant d'ouvrir une procédure de licenciement motivée par une faute grave (Soc.4.11.92. n°3801P Sem.Soc. Lamy n°626) & (Cass. Soc. 09/12/98 Sem.Soc.Lamy n°914 p.13).
Conditions	➤ L'employeur ne peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié en l'absence de faute. Le refus de ce dernier de se soumettre à une telle mesure n'est donc pas constitutif d'une faute grave justifiant le licenciement. (Cass.Soc 12/10/05 N° 03-43.935. - BICC 632 n°45).
Caractère	Il ne s'agit pas d'une sanction mais d'une mesure préalable qui ne préjuge en rien de ce qui va suivre, elle permet de respecter les formalités de convocation à un entretien préalable. Une mise à pied conservatoire peut être suivie d'une sanction disciplinaire autre qu'une mise à pied. Toutefois, la sanction retenue a une incidence sur la perte de salaire liée à la mise à pied conservatoire : 1°] S'il est prononcé un licenciement pour faute grave ou lourde, le salaire n'est pas dû pendant le temps de la mise à pied conservatoire; 2°] Si la faute grave (ou lourde) est écartée, l'employeur doit payer le salaire correspondant à la période de la mise à pied conservatoire; <i>➤ Lorsque la mise à pied conservatoire d'un salarié n'est pas justifiée par une faute grave, l'employeur doit verser à ce dernier l'intégralité des salaires qu'il aurait perçu pendant la période litigieuse (Cass.Soc. 17/11/98 n° 96-44.335 Jurips.Soc.lamy n°29 2/2/99 page 24).</i> 3°] Si une mise à pied disciplinaire est décidée : il y a privation de salaire pendant la durée de la mise à pied disciplinaire, par contre pendant la mise à pied conservatoire le salaire doit être payé. Le fait de maintenir la privation de salaire nonobstant une sanction moindre constitue une sanction illicite. Rien n'empêche l'employeur de payer quand même la mise à pied. <i>➤ Une cour d'appel qui constate que l'employeur a maintenu illégalement la mise à pied conservatoire, aucune sanction n'étant intervenue dans le mois suivant la date de l'entretien préalable, peut décider que ce comportement, qui avait privé la salariée d'exécuter son travail, était fautif et justifiait la résiliation du contrat de travail, laquelle s'analysait en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur devant régler le salaire jusqu'à la rupture dont la salariée avait pris l'initiative (Cass. Soc. 29/06/99 n°97-41.818 D. Sem. Soc. Lamy n°946 p.14).</i> <i>➤ Un employeur maintient illégalement pendant 6 mois la mise à pied conservatoire infligée à un salarié sans qu'aucune suite ne soit donnée à la procédure disciplinaire ainsi engagée. Le comportement de cet employeur prive l'intéressé de la possibilité d'exécuter son contrat de travail et revêt un caractère fautif. Il justifie la résiliation du contrat de travail demandée par le salarié, laquelle s'analyse de ce fait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 30/06/99 n°97-41.818, n°3018 D - Jurisp. Sociale Lamy 99 n° 44 p.23).</i>

Mandat de représentation

La mise à pied d'un représentant du personnel, quelle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, na pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat. (Crim. - 11 septembre 2007. N° 06-82.410. BICC 673 N° 2446)

Issue

<> Si la procédure ne débouche sur aucune sanction, la mise à pied conservatoire n'existe plus, elle n'a aucune conséquence, le salaire est payé normalement pour toute sa durée.

<> Si la mise à pied conservatoire débouche sur une sanction, elle produit ses effets avec ou sans paiement de salaire.

☞ Le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire. Doit, en conséquence, être approuvé l'arrêt qui a débouté le salarié licencié pour insuffisance professionnelle après avoir fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, la cour d'appel, analysant les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, ayant estimé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse. (Soc. - 3 février 2010. N° 07-44.491 BICC725 N°1019)

☞ Une fois notifiée à un salarié une mise à pied conservatoire, l'employeur doit engager sans tarder la procédure de licenciement (sauf à justifier d'un motif légitime expliquant le délai d'engagement de cette dernière) ; à défaut, la mise à pied présente un caractère disciplinaire (Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-22.962. Les juges du fond ont pu déduire du fait que l'employeur n'avait toujours pas engagé la procédure disciplinaire au bout de six jours, sans justifier d'aucun motif à ce délai, que la mise à pied dénommée conservatoire était en réalité disciplinaire, et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié en prononçant ultérieurement son licenciement).