MISE À PIED : CONSERVATOIRE OU DISCIPLINAIRE, QUELLES DIFFÉRENCES ?

**Il est courant de voir des confusions entre mise à pied conservatoire et disciplinaire. Les deux sont pourtant bien distinctes et n’ont pas le même objectif. Si l’une a pour mission d’écarter le salarié de l’entreprise dans l’attente d’une sanction, l’autre est une sanction en elle-même. Faisons le point sur chacun de ces dispositifs.**

* **Définition**

**La mise à pied disciplinaire**

La mise à pied disciplinaire est **une sanction disciplinaire** à part entière. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, c’est le règlement intérieur qui fixe l’échelle des sanctions. Ainsi, si l'entreprise est soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, pour que la sanction soit licite, ce réglement intérieur doit prévoir la mise à pied disciplinaire (1) et y préciser sa durée maximale (2).

Il s’agit **d’une sanction lourde, qui vise à exclure le salarié de l’entreprise pendant un temps déterminé**en le privant de sa rémunération.

**La mise à pied conservatoire**

En revanche, la mise à pied conservatoire est **une mesure d’attente, préalable à une sanction.**En général, elle n'a pas de durée limitée. La sanction peut finalement être mineure (avertissement), mais également aller jusqu’au licenciement, disciplinaire ou non. Contrairement à ce qu'on imagine, une mise à pied conservatoire n’est pas forcément suivie d’un licenciement. Si elle n’aboutit pas à un licenciement pour faute grave ou lourde, elle devra être rémunérée *a posteriori*.

Une mise à pied disciplinaire peut tout à fait suivre une mise à pied conservatoire. Dans ce cas, la durée de la mise à pied conservatoire est déduite de la mise à pied disciplinaire (3). La faute ne pourra plus être sanctionnée selon la règle *non bis in idem.*

* **Procédure à suivre**

**La mise à pied disciplinaire doit être prévue dans l’échelle de sanction du règlement intérieur.**

La procédure que doit suivre l'employeur pour la prononcer est stricte, assez proche de celle d’un licenciement (art. L.1332-2 C.trav.). Il s'agira de :

- convoquer le salarié à un entretien préalable à la sanction. Cette convocation doit se faire par lettre remise en main propre ou recommandée avec accusé de réception, et préciser la date, l'heure, le lieu et l'objet de la convocation.

Cette lettre devra indiquer la possibilité pour lui d'être accompagné lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ; 

- expliquer les raisons de l'entretien et entendre les explications du salarié pendant l'entretien préalable ;

- respecter un délai de réflexion de 2 jours ouvrables entre l'entretien et le prononcé de la sanction ;

- notifier la sanction en indiquant les dates de mise à pied (4).

En cas d’arrêt de travail pour maladie, si la date d’exécution de la mise à pied disciplinaire et l’arrêt sont simultanés, elle ne pourra pas être reportée.

Pour la mise à pied disciplinaire comme pour les autres sanctions, l’employeur a un délai de 2 mois après la connaissance de la faute pour sanctionner le salarié. Une fois ce délai passé la faute sera prescrit (5).

**Une mise à pied conservatoire** est prononcée contre le salarié dont l’employeur suppose qu’il a commis une faute grave rendant son **maintien dans l’entreprise impossible**dans l'attente de la décision quant à la sanction qui pourrait être prise à son encontre. Les faits doivent donc être graves, s’agissant d’une exclusion temporaire, privative de rémunération.

Contrairement à la mise à pied disciplinaire, **aucune forme précise** **n’est prévue par la loi**, l’employeur doit seulement prévenir le salarié par tout moyen. Cette absence de formalisme permet une réaction très rapide de l'employeur.

Si l’on vous annonce votre mise à pied à titre conservatoire à effet immédiat à l’oral, vous pouvez en demander la confirmation par écrit.

Si la mise à pied en tant que telle n’a pas de forme précise, elle doit être suivie rapidement du déclenchement d'une procédure disciplinaire, ceci pour statuer sur la faute du salarié. L’employeur ne peut en effet pas faire durer la procédure et doit l’engager rapidement (6). A défaut, il se prive de la possibiltié d'invoquer une faute grave.

* **Comment contester une mise à pied ?**

Pour une mise à pied disciplinaire, vérifier si la procédure est bien respectée, et si la sanction retenue est proportionnelle à la faute commise.

Si vous estimez que ce n’est pas le cas, vous pouvez commencer **par la contester auprès de votre employeur.**A défaut de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante, il vous sera possible de contester **devant le conseil des prud’hommes.**

En cas de mise à pied conservatoire, mieux vaut **contester *a posteriori***. En effet, refuser d’exécuter une mise à pied conservatoire peut être considéré comme une insubordination, pouvant éventuellement justifier une faute grave (7) !

Si vous pensez que cette mesure n’est pas justifiée, vous pourrez la contester ensuite, comme la précédente, pour être indemnisé.

Si vous avez des questions au sein de votre entreprise au sujet d'une sanction, n’hésitez pas à contacter vos représentants du personnel !

(1) Cass.soc.23.03.17, n°15-23090.

(2) Cass.soc.26.10.10, n°09-42740.

(3) Cass.soc.05.07.06, n°03-46361.

(4) Art. L.1332-2 C.trav.

(5) Art. L.1332-4 C.trav.

(6) Cass.soc.25.06.03, n°01-41789.

(7) Cass.soc.24.06.03, n°01-45574.