

La mise à pied conservatoire : principes et limites

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction. Il s'agit d'une mesure provisoire prononcée lorsque les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle qu'ils justifient sa mise à l'écart de l'entreprise dans l'attente d'un éventuel licenciement.



Par M^e Karine Pellissier, avocat au Barreau de Grenoble.

QU'EST-CE QU'UNE MISE À PIED CONSERVATOIRE ?

La mise à pied conservatoire ne doit pas être confondue avec la mise à pied disciplinaire, qui constitue une sanction disciplinaire que l'employeur peut prendre en cas de faute, au même titre que l'avertissement, le blâme, la mutation disciplinaire ou le licenciement.

Le prononcé d'une sanction clôt l'épisode disciplinaire. L'employeur ne pourra alors prononcer une nouvelle sanction qu'en cas de nouvelle faute du salarié.

Au contraire, la mise à pied conservatoire est destinée à écarter le salarié de son poste et de l'entreprise pendant la durée de la procédure de licenciement, et ainsi de permettre à l'employeur d'obtenir une information complète sur les faits reprochés sans que le salarié ne puisse interférer.

La Cour de cassation la justifie par le risque de perturbation de la bonne marche de l'entreprise pendant l'accomplissement des formalités légales de licenciement (Cass. soc. 4 avril 1979, n° 78-40328).

Pour l'administration, il s'agit de « faire face à des situations de danger et de désordre, par exemple en cas de rixe » (Circ. DRT n° 5/83 du 15 mars 1983). Elle ne constitue pas une sanction, ce qui permet à l'employeur de sanctionner ultérieurement les faits reprochés.

Elle est toutefois indissociable d'une procédure disciplinaire, les faits reprochés au salarié devant être suffisamment graves, ce que sous-entend l'article L. 1332-3 du Code du travail qui évoque des faits ayant « rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat ».

FORMALISATION DE LA MISE À PIED CONSERVATOIRE

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière de notification d'une mise à pied conservatoire. Elle peut donc être notifiée oralement, par courriel, télécopie, courrier recommandé ou remis en main propre, etc. Toutefois pour des raisons de preuve, il sera préférable d'opter pour la lettre

recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, mentionnant expressément le caractère conservatoire de la mesure et la date de sa prise d'effet.

Ne s'agissant pas d'une sanction disciplinaire, elle n'est pas soumise à la procédure disciplinaire. Elle n'a donc pas à être précédée d'un entretien préalable. Il n'est pas non plus nécessaire, dans les entreprises tenues d'élaborer un règlement intérieur, que la mise à pied conservatoire soit prévue par le règlement intérieur, contrairement aux sanctions disciplinaires autres que le licenciement.

Il convient naturellement de vérifier l'existence de dispositions spécifiques dans la convention collective ou le règlement intérieur, qui peuvent prévoir une procédure spécifique (conseil de discipline préalable, etc.).

Concernant un délégué syndical, l'inspecteur du travail doit être informé de la mise à pied conservatoire dans les quarante-huit heures.

En toute hypothèse, la notification de la mise à pied conservatoire interrompt le délai de deux mois pour la prescription des faits fautifs. La procédure disciplinaire doit être engagée de manière concomitante ou dans un très bref délai (Cass. soc. 1^{er} juin 2004, n° 01-46956). En effet, de nombreux arrêts retiennent l'absence de simultanéité de la procédure disciplinaire pour rejeter le caractère conservatoire de la mise à pied (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-42663).

Se pose souvent la question de l'éventuel refus de la mise à pied conservatoire par le salarié. Il est impossible de refuser de quitter son poste pour cause de mise à pied conservatoire, mais il sera ensuite possible d'en contester le bien-fondé et/ou la durée.

DURÉE DE LA MISE À PIED CONSERVATOIRE

Il résulte de la jurisprudence que la mise à pied conservatoire doit en principe être prononcée pour une durée indéterminée, dans l'attente de la sanction définitive.

Ne s'agissant pas d'une sanction disciplinaire, la mise à pied conservatoire n'est pas soumise à la procédure disciplinaire. Elle n'a donc pas à être précédée d'un entretien préalable.



La Cour de cassation a rendu plusieurs décisions dont il résulte qu'une mise à pied conservatoire ne perd pas obligatoirement son caractère conservatoire du seul fait qu'elle a été prononcée pour une durée déterminée (Cass. soc. 15 avril 2008, n° 06-46.037; Cass. soc. 18 mars 2009, n° 07-44.185). Il reste que la durée indéterminée de la mise à pied conservatoire demeure le principe. Dans ce cas, elle prendra fin au plus tard lors du prononcé de la sanction disciplinaire.

Pendant, elle ne peut pas se prolonger abusivement et sans raison valable, sous peine d'être requalifiée en une mise à pied disciplinaire, interdisant alors à l'employeur de prononcer une autre sanction ou privant de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour les mêmes motifs.

CONSÉQUENCES DE LA MISE À PIED CONSERVATOIRE

Le salarié est dispensé d'effectuer son travail en attendant qu'il soit statué sur la suite à donner aux faits fautifs constatés. La question de la rémunération de cette période de mise à pied conservatoire dépendra de la sanction retenue au terme de la procédure disciplinaire.

Seul le prononcé d'un licenciement pour faute grave ou lourde ou d'une mise à pied disciplinaire peut justifier la perte de salaire. Dans les autres cas (licenciement sans faute grave ou lourde, sanction autre qu'une mise à pied disciplinaire, absence de sanction), le salarié conserve son droit à rémunération pour la période de mise à pied conservatoire.

Attention : même dans l'hypothèse où le licenciement serait prononcé pour faute grave, l'employeur peut être contraint a posteriori de procéder au paiement de la rémunération pour la période de mise à pied conservatoire, dans les cas où le licenciement serait jugé sans cause réelle et sérieuse ou requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse. En outre, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts dans le cas d'une mise à pied conservatoire jugée non justifiée et revêtant un caractère vexatoire (Cass. soc. 21 mars 1991, n° 89-42.874) ou encore dans le cas où la mise à pied conservatoire est jugée comme mise en œuvre dans des conditions jugées traumatisantes et vexatoires (Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.218).

En la matière, la prudence est donc de mise... ●