# Mise à pied conservatoire, les fondamentaux

**La mise à pied conservatoire est à la disposition de l'employeur pour écarter temporairement un salarié de son lieu de travail. Généralement associée au déclenchement d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, cette mesure d'apparence simple peut être source de contentieux.**

La mise à pied à titre conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire, mais une mesure de suspension temporaire du contrat de travail qui vise à éloigner le salarié de son lieu de travail, dans l'attente d'une décision à intervenir. En pratique toutefois, elle n'a pas d'existence autonome, puisqu'elle doit nécessairement être associée au déclenchement d'une procédure disciplinaire.

### Sur la forme et la temporalité

Il n'existe aucune forme pour la notification d'une mise à pied à titre conservatoire. Elle peut être notifiée oralement, notamment si un salarié refuse la remise en main propre de la convocation à entretien préalable. Dans cette hypothèse, et pour une question probatoire, l'employeur doit être assisté par un autre salarié permettant d'attester de la notification. Le cas le plus simple étant naturellement une notification écrite, généralement concomitante à la convocation à entretien préalable, laquelle rappelle, le cas échéant, la notification orale préalablement effectuée.

La notification de la mise à pied à titre conservatoire est-elle dissociable du déclenchement de la procédure disciplinaire ? Il pourrait en être ainsi lorsque l'employeur dispose de premiers éléments nécessitant l'organisation d'une enquête interne.

**« La mise à pied n'est pas une sanction mais une mesure qui vise à éloigner temporairement le salarié de son lieu de travail. »**

Sur ce point, la jurisprudence rappelle systématiquement que le délai séparant la mise à pied à titre conservatoire de la convocation à entretien préalable doit être strictement nécessaire aux investigations. Par précaution, il faut donc envisager cette possibilité comme une exception au principe d'une notification concomitante au déclenchement d'une procédure disciplinaire.

En pratique, l'employeur devra être à même de justifier de chaque journée supplémentaire de mise à pied à titre conservatoire sans engagement de la procédure. Ainsi, la durée de la mise à pied à titre conservatoire ne peut pas correspondre à la disponibilité d'un prestataire pour réaliser une enquête interne.

**À noter.** La durée de la mise à pied à titre conservatoire ne doit pas être excessive. Ici encore, la juridiction vérifiera si elle était nécessaire eu égard aux investigations devant être menées par l'employeur.

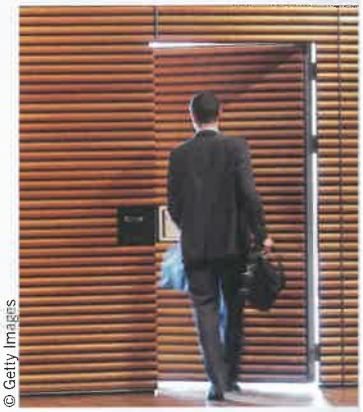
### Quel risque de sanction ?

La conséquence d'une mise à pied à titre conservatoire non conforme à ces principes ? La transformation de cette mesure en sanction disciplinaire rendant immédiatement sans fondement le licenciement (ou toute autre décision) auquel elle a abouti, au titre du principe « *pas de double sanction pour les mêmes faits* ». Évidemment, le salarié obtiendra également le rappel de salaire associé à la mise à pied à titre conservatoire.

### Quelles suites ?

Seule la notification d'un licenciement pour faute grave autorise l'employeur à ne pas verser le salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire. Toute autre décision à l'issue de l'entretien préalable entraînera le versement d'un rappel de salaire. Notons que le licenciement pour faute grave n'implique pas nécessairement une mise à pied à titre conservatoire.

Le contrat de travail étant suspendu durant ce laps de temps, il est parfaitement légitime de récupérer ou couper les accessoires au contrat de travail dont l'utilisation est uniquement à vocation professionnelle. Ainsi, l'accès à la boîte mail ou au serveur peut être suspendu temporairement le temps de la mise à pied. Inversement, une voiture de fonction ne peut pas être retirée au salarié.



© Getty Images

**Un salarié mis à pied peut perdre le versement de son salaire s'il a été notifié concomitamment d'un licenciement pour faute grave.**

### Et en cas d'arrêt maladie ?

Pour éviter les effets de la mise à pied conservatoire, certains salariés ont adopté la stratégie de l'arrêt maladie. Toutefois, en application du principe de la première cause de suspension du contrat de travail, une telle stratégie est vouée à l'échec dès lors que la notification de la mise à pied conservatoire est intervenue préalablement à celle de l'arrêt. Un contrat suspendu une première fois ne pourra pas l'être une seconde.

**Stéphane Picard,**
*fondateur de Picard avocats*

## Le cas du représentant du personnel

La mise à pied à titre conservatoire n'a aucun effet sur le mandat de représentant du personnel, lequel pourra toujours se rendre sur son lieu de travail sous couvert de l'exercice de son mandat. De même, ce représentant devra être convoqué aux réunions de l'instance dont il est membre. Un tel oubli pourra caractériser un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance et même une cause de rupture du contrat à l'initiative du salarié.