



# #25

## Mise à pied conservatoire : de l'importance de convoquer le salarié à entretien sans délai

La Cour de cassation, par une décision du 30 octobre 2013, est venue rappeler que la mise à pied prononcée à titre conservatoire doit être suivie de manière concomitante par l'engagement de la procédure de licenciement.

Pour mémoire, une mise à pied conservatoire peut être prononcée lorsque les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle qu'ils justifient la mise à l'écart du salarié dans l'attente du dénouement de la procédure disciplinaire.

Rappelons également que seul un licenciement pour faute grave (ou faute lourde) au terme de la procédure de licenciement justifie de ne pas rémunérer la période de mise à pied conservatoire.

Le risque immédiat et grave pour les personnes ou les biens qu'implique le prononcé d'une mise à pied conservatoire doit conduire à mener la procédure sans attendre.

Ainsi, si le prononcé de la mise à pied conservatoire est distinct de la convocation à entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, il convient de formaliser la convocation à entretien préalable au plus tôt.

En l'espèce, la société avait mis à pied à titre conservatoire le salarié le 14 octobre

puis convoqué ce dernier à entretien préalable le 20 octobre, soit 6 jours entre le prononcé de la mise à pied et l'engagement de la procédure disciplinaire qui a conduit au licenciement de l'intéressé.

Ce délai, que l'employeur ne pouvait justifier par un motif légitime, a été jugé excessif et la sanction est importante : la mise à pied conservatoire est requalifiée en mise à pied disciplinaire.

Les conséquences sont donc lourdes puisque le licenciement prononcé au terme de la procédure disciplinaire est sans cause réelle et sérieuse, les mêmes faits fautifs ne pouvant être sanctionnés deux fois.

Au vu de jurisprudences récentes, sont susceptibles de caractériser un motif légitime justifiant un délai avant l'ouverture de la procédure de licenciement, l'enquête interne diligentée au sein de la société ou les poursuites pénales engagées contre le salarié pour les faits fautifs.

Nous recommandons donc de systématiquement inclure le prononcé de la mise à pied conservatoire au sein du courrier de convocation à entretien préalable remis en main propre ou de confirmer la mise à pied conservatoire notifiée verbalement dans un courrier recommandé de convocation à entretien préalable expédié le jour même.