



Mise à pied conservatoire

Suite à une mise à pied conservatoire, quel délai pour la sanction ?

La **mise à pied conservatoire** constitue le plus souvent le préalable à une **sanction** éventuelle. Dans l'attente de cette *sanction*, la mise à pied conservatoire permet en effet, en cas de faits fautifs graves, de tenir le salarié éloigné, car son maintien dans l'entreprise risquerait d'entraîner des perturbations dans la bonne marche du service. La mise à pied conservatoire laisse également un **délai suffisant à l'employeur** pour organiser la procédure disciplinaire et convoquer le salarié à un entretien préalable à la sanction, celle-ci étant le plus souvent un licenciement.

Quoi qu'il en soit, la mise à pied conservatoire débutant avec la procédure disciplinaire et se terminant avec le prononcé de la sanction, il n'y a **pas de délai minimum** à respecter entre ces deux étapes. Si la mise à pied conservatoire est en principe décidée pour une durée indéterminée, elle peut l'être aussi pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, elle doit être notifiée le jour de la convocation à l'entretien préalable à un licenciement, à condition :

- ✓ qu'elle soit prononcée dans l'attente d'une procédure de licenciement,
- ✓ que la procédure de licenciement soit engagée en même temps.

Le point de départ des délais à respecter est en effet lié à la connaissance par l'employeur des faits fautifs et non pas à la date de la mise à pied conservatoire :

- ✓ délai maximal de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié pour engager la procédure disciplinaire,
- ✓ délai minimum de 5 jours ouvrables (hors dimanches et jours fériés), entre le jour où le salarié a reçu sa convocation à l'entretien préalable et le jour de l'entretien,
- ✓ à partir de la date où l'entretien préalable a eu lieu, la sanction ne peut pas être notifiée avant un délai de 2 jours francs et dans un délai maximal de 1 mois.

Le courrier de convocation à l'entretien doit rappeler la date d'effet de la mise à pied.

Congés payés forcés

L'employeur peut-il mettre un salarié en congé payé forcé ?

Pour éloigner temporairement de l'entreprise un salarié surmené, irascible avec ses collègues, certains employeurs trouvent comme solution de mettre le salarié en **congé payé forcé** afin qu'il se repose un peu. Souvent aussi, les employeurs sont tentés de mettre en *congés payés forcés* des salariés, dans l'attente du déroulement de la procédure de licenciement pour faute grave, plutôt que de prononcer une mise à pied conservatoire.

Mais, quelle que soit la raison, **la chose est juridiquement impossible**. Même s'il estime que le salarié ne peut pas rester physiquement dans l'entreprise, l'employeur ne peut l'obliger à prendre des jours de congé payé.

En revanche, l'employeur doit faire prendre aux salariés leurs congés payés et, en cas de litige, être en mesure de prouver qu'il a respecté ses obligations d'information des salariés sur les périodes de prise de congés, les règles de priorité et d'affichage (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929).

Si **un salarié est en désaccord avec l'employeur** sur le calcul de ses congés, il peut **faire appel aux Représentants du Personnel** pour le conseiller et intervenir auprès de l'employeur, ou éventuellement saisir le conseil des Prud'hommes ou l'Inspection du Travail.