



Mise à pied en congés

Une mise à pied conservatoire peut-elle être notifiée pendant les congés payés du salarié ?

La **mise à pied conservatoire** a pour motif l'impossibilité de maintenir le salarié à son poste de travail. Elle permet d'éviter des risques de dommages ou de désordres dans l'entreprise pendant que l'employeur organise une procédure disciplinaire. Compte tenu de son objet, cette *mise à pied* a peu de sens si le salarié est en **congés payés**, et donc déjà absent de l'entreprise.

Elle peut toutefois être adressée au salarié pendant ses *congés payés* afin qu'il ne reprenne pas son travail à la fin de ses congés, lorsque cette reprise était proche. Dans ce cas, les congés se poursuivent jusqu'à leur fin prévue et sont rémunérés, puis le salarié reste chez lui sans être rémunéré si la faute grave est retenue.

Rappelons que **la mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction**, mais un préalable à une sanction probable pour faute grave ou lourde.

Dans l'hypothèse où la mise à pied est adressée avant le départ en congés du salarié, ce dernier ne pourra pas prendre ces congés, mais il en recevra le paiement lors de son licenciement.

L'employeur n'a aucune obligation d'informer les représentants du personnel de la mise à pied d'un salarié. En revanche, un représentant du personnel pourra assister le salarié, si ce dernier le souhaite, lors de l'entretien préalable à sanction.

Absence pour accompagner sa femme enceinte

Peut-on vous refuser des heures d'absence pour aller aux examens médicaux de votre femme enceinte ?

La salariée en état de grossesse a le droit de s'absenter, pendant ses horaires de travail, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse, soit 7 examens avant la naissance de l'enfant (CT, art. [L. 1225-16](#)). Ces absences n'entraînent aucune perte de salaire. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés. D'autres aménagements peuvent être prévus par voie conventionnelle. Certaines conventions collectives accordent des réductions d'horaires, des pauses obligatoires spécifiques aux femmes enceintes dans l'entreprise.

NOTEZ-LE :

Le Code du travail prévoit également que les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées (CT, art. [R. 4152-2](#)).

Selon les mêmes modalités, bénéficie également, d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à 3 de ces examens médicaux obligatoires, afin de l'y accompagner, le salarié :

- ✓ époux de la femme enceinte ;
- ✓ ou, personne liée à celle-ci par un pacte civil de solidarité ;
- ✓ ou vivant maritalement avec elle.

Cette nouvelle disposition est issue de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. **Non**, dans de telles conditions, le patron ne peut pas refuser ces heures d'absence à son salarié.

RTT en demi-journée

La prise de demi-journée de RTT est-elle envisageable ?

La **prise de RTT** ne peut pas se faire par **demi-journée**, sauf à la condition que l'employeur en ait décidé ainsi. La *prise de RTT par demi-journée* n'est donc pas possible pour le salarié si l'employeur s'y oppose.