



Transformer une mise à pied

L'employeur a-t-il le droit de transformer une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire ?

Mise à pied : définition

Il existe deux formes de mise à pied : la disciplinaire et la conservatoire.

La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire suspendant le contrat de travail pendant plusieurs jours. Le salarié ne vient pas travailler et n'est pas rémunéré. Dans une telle situation, la mise à pied doit comporter une date de début et de fin.

La mise à pied conservatoire permet une suspension immédiate du contrat de travail dans l'attente d'une sanction définitive dont la procédure nécessite un certain délai.

ATTENTION :

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire.

Mise à pied conservatoire suivie d'une mise à pied disciplinaire

La mise à pied conservatoire peut aboutir :

- ✓ à la prise d'une sanction légère suite aux explications convaincantes du salarié sur son comportement fautif (avertissement, etc.) ou même à aucune sanction ;
- ✓ à une transformation en une mise à pied disciplinaire (pas forcément d'une durée équivalente) ;
- ✓ à la prise d'une sanction plus lourde : mutation disciplinaire, rétrogradation, voire licenciement.

Oui, l'employeur peut transformer une mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire.

Il peut décider de prononcer une mise à pied disciplinaire comme sanction alors que le salarié était placé en mise à pied conservatoire et choisir d'imputer la durée de la mise à pied disciplinaire sur la période de mise à pied conservatoire.

Si la durée de mise à pied disciplinaire est plus courte que le temps pendant lequel le salarié a été mis à pied à titre conservatoire, l'employeur doit lui payer les jours restants qui n'ont pas été travaillés.

Lettre de licenciement

Peut-on remettre la lettre de licenciement en main propre au salarié ?

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, la lettre de licenciement doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) (Code du travail, art. L. 1232-6). Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement pour motif personnel auquel le salarié a été convoqué.

Pour la Cour de cassation, l'envoi de cette lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

Pour les juges, la notification du licenciement par LRAR ne constitue pas une formalité substantielle. C'est-à-dire que si le licenciement est notifié par lettre remise en main propre contre décharge (reçu), l'employeur ne sera pas condamné à payer une indemnité au salarié pour irrégularité de la procédure de licenciement.

Oui, la remise en main propre contre décharge est possible mais attention : elle ne protège pas de certains litiges.

Si une lettre de licenciement est remise en main propre, le salarié peut contester la date de notification du licenciement par exemple.

Sachez également que, si vous envisagez une transaction, cette dernière ne sera possible que si le licenciement est notifié par LRAR. Dans le cas contraire, aucune transaction ne pourra être conclue.

NOTEZ-LE :

Le refus du salarié de prendre sa lettre de licenciement et de signer le reçu ne remet pas non plus en cause la régularité de la procédure de licenciement. En cas de litige, il faudra toutefois prouver qu'il a refusé la lettre de licenciement.