

Fractionnement de mise à pied

Ai-je le droit de fractionner l'exécution d'une mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire est une sanction. Elle consiste en une suspension du contrat de travail. Pendant cette période, le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré.

La mise à pied disciplinaire ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire : convocation, délai de prévenance, entretien, délai de réflexion, notification de la sanction (Code du travail, art. L. 1332-2).

La durée de la mise à pied disciplinaire doit être fixée et connue du salarié au moment où elle lui est notifiée. Il n'existe pas de maximum prévu par la loi. La durée d'une mise à pied disciplinaire est précisée dans le règlement intérieur ou dans la convention collective. Dans ces cas, elle ne peut pas être supérieure au maximum prévu.

Oui, vous pouvez fractionner l'exécution de la mise à pied disciplinaire.

Exemple

Vous notifiez à un salarié une mise à pied de 4 jours. L'exécution de cette sanction peut s'étaler sur plusieurs semaines :

- ✓ - le vendredi 22 octobre ;
- ✓ - le lundi 25 octobre ;
- ✓ - le jeudi 28 octobre ;
- ✓ - le jeudi 4 novembre.

Les dates des différentes journées de mise à pied doivent être fixées dès la notification de la sanction au salarié. Ainsi, il ne saurait vous être reproché d'avoir sanctionné plusieurs fois les mêmes faits.

Rappel

Une même faute ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions successives.

Pour les juges, l'employeur peut signifier des jours de mise à pied discontinus. Il s'agit d'une simple modalité d'exécution de la mise à pied. Ces modalités sont sans influence sur le caractère unique de la sanction.

Délai de modification des congés payés

Congés payés : le délai d'un mois s'applique à la 5^{ème} semaine et aux congés conventionnels

Légalement, un employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles. Or, ce délai de prévenance d'un mois est applicable aussi bien au congé principal de 4 semaines, qu'à la 5^{ème} semaine de congés ou aux jours de congés conventionnels. C'est ce que précise la Cour par cet arrêt du 2 mars 2022. [Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22.261]

Trajet domicile - travail : quelle prise en charge ?

Quels sont les frais de transports obligatoirement pris en charge par l'employeur ?

Tout employeur est tenu de prendre en charge au moins la moitié du titre de transport des salariés (y compris ceux à temps partiel) qui prennent les transports publics pour se rendre au travail (métro, train, location de vélo...). À noter que seules les cartes d'abonnement sont prises en charge et non les titres unitaires.

Quels frais de transports peuvent faire l'objet d'une prise en charge de la part de l'employeur ?

Bien qu'il n'y soit pas contraint, un employeur peut décider de prendre en charge une partie des frais de transport individuel de ses salariés. Cette décision peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale après consultation du CSE. S'il opte pour une telle prise en charge, il devra en faire bénéficier l'ensemble de ses salariés remplissant les conditions, sans distinction.

