



Mise à pied conservatoire en l'absence de faute grave

La Cour de Cassation autorise la mise à pied à titre conservatoire lors de la convocation à entretien préalable de licenciement, sous réserve qu'elle n'intervienne pas dans des conditions vexatoires. Cette faculté qui trouve sa source dans le pouvoir de direction de l'employeur devient même une quasi-obligation pour l'employeur lorsqu'un licenciement pour faute grave est envisagé.

La mise à pied conservatoire prononcée dans l'attente du dénouement de la procédure de licenciement, ne constitue pas, en elle-même une sanction mais seulement mesure provisoire et conservatoire.

De jurisprudence constante, le traitement en paie de cette période dépend de l'issue finale de la procédure de licenciement engagée. Si un licenciement pour faute grave ou lourde est prononcé cette période ne sera pas rémunérée. A défaut, l'employeur rémunérera obligatoirement la période de mise à pied à titre conservatoire.

Dans un arrêt du 18 décembre 2013, la Cour de cassation rappelle avec force ce principe selon lequel seul le licenciement fondé sur une faute lourde ou grave dispense l'employeur du paiement des salaires afférents à la mise à pied conservatoire, en instituant une sanction très lourde à ce manquement.

En l'espèce, un salarié avait été mis à pied à titre conservatoire le 25 septembre avant d'être licencié pour cause réelle et sérieuse le 8 octobre suivant. L'employeur n'avait pas rémunéré la période de mise à pied conservatoire.

Or, au visa de l'article L. 1331-1 du Code du Travail, la Cour de Cassation rappelle qu'à défaut d'être rémunérée et hors les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, cette mesure présente un caractère disciplinaire, épuisant le pouvoir de sanction de l'employeur.

Le salarié ne pouvant être sanctionné deux fois pour les mêmes faits, le licenciement consécutif à cette mise à pied « disciplinaire », était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ainsi, si la décision est finalement prise de prononcer un licenciement pour faute simple (ou non-disciplinaire) à la suite d'une mise à pied conservatoire, la rémunération de la mesure s'imposera de façon certaine, à défaut de quoi, le licenciement encourra la contestation.

Cette utilisation inédite de la règle de non-cumul des sanctions, selon laquelle un employeur ne peut sanctionner deux fois les mêmes faits, conduit à sanctionner très lourdement le défaut de paiement d'une période de mise à pied.

Il convient donc de faire preuve de la plus grande des prudenances dans le traitement en paie de ces périodes sauf à prendre le risque de venir compromettre la validité du licenciement prononcé.