



Mise à pied conservatoire

Suite à une mise à pied conservatoire dans quel délai prononcer la sanction ?

La **mise à pied conservatoire** constitue le plus souvent le préalable à une **sanction** éventuelle. Dans l'attente de la *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 doit l'être **dans un délai maximal de 1 mois**.

Le courrier de convocation à l'entretien doit rappeler depuis quelle date la mise à pied est effective.

NOTEZ-LE :

Un certain délai (une semaine, voire une dizaine de jours) est exceptionnellement admis entre la mise à pied et le lancement de la procédure de licenciement, lorsqu'une enquête est nécessaire dans l'entreprise pour établir de manière certaine la faute du salarié, si un doute existe (Cass. soc., 13 septembre 2012, n° 11-16.434).

Mettre fin à sa période d'essai

Le salarié a-t-il un délai de prévenance à respecter pour mettre fin à sa période d'essai ?

Oui, le salarié qui souhaite mettre fin à sa **période d'essai** doit respecter un délai de **prévenance**. Cela signifie qu'il ne peut pas immédiatement quitter l'entreprise après avoir informé son employeur de son intention de rompre sa *période d'essai*.

Ce délai de *prévenance*, aussi appelé « préavis », est de 48 heures *sauf dispositions conventionnelles plus favorables au salarié*.

Il est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. Le délai de prévenance ne prolonge pas la période d'essai.

Les représentants du personnel ne jouent pas de rôle particulier dans le déroulement de la période d'essai et dans ses modalités de rupture. Si toutefois il y a désaccord entre le salarié et l'employeur, ils peuvent intervenir auprès de ce dernier et conseiller le salarié.