

Date: 05/11/2013

Social

Licenciement

Mise à pied conservatoire : l'employeur doit justifier son temps de réflexion

Dans cette affaire, l'employeur a notifié à un salarié une mise à pied conservatoire puis a engagé, 6 jours plus tard une procédure de licenciement pour faute grave. Le salarié a contesté son licenciement devant les prud'hommes.

Pour rappel, la mise à pied conservatoire est une mesure visant à laisser le temps nécessaire à l'employeur pour mener son enquête et choisir la sanction qu'il va prononcer à l'encontre du salarié. Elle se distingue de la mise à pied disciplinaire, laquelle constitue en elle-même une sanction.

La différence est importante car si une même faute peut donner lieu à mise à pied conservatoire puis à licenciement, le licenciement qui suivrait une mise à pied disciplinaire est par définition injustifié (on ne peut pas sanctionner deux fois une même faute).

Jusqu'à présent, la Cour de cassation jugeait qu'en principe, après une mise à pied conservatoire, l'employeur devait engager immédiatement la procédure de licenciement, dès la notification de la mise à pied (et non pas, par exemple, 7 jours après) (cass. soc. 1er décembre 2011, n° [09-72958 D](#)). À défaut, la mise à pied devient disciplinaire nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire (cass. soc. 19 septembre 2007, n° [06-40155 D](#)).

Dans l'affaire jugée le 30 octobre 2013, la Cour de cassation clarifie sa position. Elle approuve la cour d'appel d'avoir décidé que la mise à pied, bien que qualifiée de conservatoire par l'employeur, présentait un caractère disciplinaire car l'employeur avait engagé la procédure de licenciement 6 jours après la mise à pied « sans justifier » d'aucun motif à ce délai.

La Cour de cassation reconnaît donc que l'employeur peut user d'un certain délai de réflexion à condition de pouvoir en justifier, ce qu'il n'a pas été en mesure de faire dans cette affaire. Ce faisant elle admet, sous conditions, que la procédure de licenciement ne soit pas immédiatement engagée après le prononcé d'une mise à pied conservatoire.

Elle avait déjà reconnu dans un cas d'espèce qu'un délai de 13 jours était, dans l'intérêt même du salarié, un délai indispensable, compte tenu de la nécessité, pour l'employeur, de mener à bien les investigations sur les faits reprochés portant sur un détournement de fonds et de se déterminer sur la nécessité d'engager une procédure de licenciement pour faute grave (cass. soc. 13 septembre 2012, n° [11-16434 D](#)).

Précisons également que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales, la Cour de cassation a admis que l'employeur puisse prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient, sans engager immédiatement une procédure de licenciement (cass. soc. 4 décembre 2012, n° [11-27508](#), BC V n° 313).

Cass. soc. 30 octobre 2013, n° [12-22962](#) FPB