



Mise à pied : comprendre la mise à pied conservatoire et disciplinaire

Fiche pratique publié le **05/07/2024**, vu **187 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Quelles sont les nuances et implications de la mise à pied conservatoire et disciplinaire dans le droit du travail, y compris les conséquences pour le salarié et l'employeur.

La mise à pied est une mesure disciplinaire utilisée par un employeur dans le cadre de la relation de travail. Elle peut être de nature conservatoire ou disciplinaire, selon les motifs et les circonstances entourant le comportement du salarié. Cet article explore les différentes facettes de la mise à pied, ses motifs, conséquences et impact sur la fiche de paie.

Différences entre mise à pied conservatoire et disciplinaire

La mise à pied conservatoire et la mise à pied disciplinaire sont deux sanctions distinctes ayant chacune des implications juridiques spécifiques pour le salarié et l'employeur. Discerner ces différences est essentiel pour bien comprendre leurs portées respectives.

Pour plus de détails concernant la législation, il est souvent bénéfique de se référer à des [conseils en droit du travail 78](#).

Mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire intervient immédiatement lorsqu'un comportement jugé inacceptable par l'employeur survient. Dans ce cas, le salarié est temporairement écarté de son poste dans l'attente d'une décision définitive concernant la sanction disciplinaire potentielle.

Mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire, quant à elle, est une sanction qui suit une procédure formelle et résulte d'une faute avérée du salarié. Elle consiste alors en une suspension temporaire du contrat de travail, sans rémunération, infligée en réponse à un manquement grave aux obligations professionnelles.

Motifs d'une mise à pied

Les raisons justifiant une mise à pied sont variées et dépendent des circonstances spécifiques de chaque cas. Le but est généralement de répondre à une violation des règles établies dans la relation de travail.

Exemples de motifs

Parmi les motifs usuels pouvant conduire à une mise à pied, on trouve :

- Absences injustifiées répétitives;
- Refus d'obtempérer à des instructions légitimes;
- Comportement agressif envers les collègues ou clients;
- Vol ou détournement de biens de l'entreprise;
- Consommation de substances illicites sur le lieu de travail.

Conséquences de la mise à pied

La mise à pied entraîne diverses conséquences, tant financières que professionnelles, pour le salarié concerné. Explorer ces répercussions aide à capter toute l'importance de cette sanction dans le contexte professionnel.

Impact financier

Lorsque le salarié est mis à pied, il perd généralement sa rémunération pendant la durée de la sanction. Cela engendre une diminution directe de ses revenus mensuels, avec toutes les répercussions économiques personnelles que cela comporte.

Répercussions professionnelles

La mise à pied peut également nuire à la réputation professionnelle du salarié et affecter son avenir au sein de l'entreprise. Dans des cas extrêmes, plusieurs mises à pied peuvent mener au licenciement.

Durée de la mise à pied

La durée d'une mise à pied varie selon sa nature (conservatoire ou disciplinaire) et la gravité du comportement reproché au salarié. La période doit être proportionnée aux faits reprochés et respecter certaines limitations légales prescrites.

Mise à pied conservatoire

Une mise à pied conservatoire ne dispose pas d'une limite précise dans la loi, mais elle devrait rester aussi brève que possible. Elle se termine dès qu'une décision finale sur la situation du salarié est prise par l'employeur.

Mise à pied disciplinaire

En revanche, la mise à pied disciplinaire a une durée maximale prédéfinie, souvent établie par la convention collective applicable. En général, cette mesure n'excède pas quelques jours à deux semaines, dépendant de la gravité de la faute commise.

Fiche de paie et mise à pied

La mise à pied se reflète forcément sur la fiche de paie du salarié. Il est important de savoir comment cet événement se traduit concrètement dans le bulletin de salaire mensuel.

Indication de la mise à pied

Sur la fiche de paie, la période de mise à pied sera spécifiée comme une absence non rémunérée. Cela implique directement une *baisse du revenu net* perçu par le salarié au cours du mois

concerné.

Retenue salariale

Lorsqu'un salarié est mis à pied, le montant correspondant aux jours de suspension est soustrait de son salaire. Ce décompte doit être clairement indiqué sur la fiche de paie afin de conserver la transparence et éviter tout litige futur.