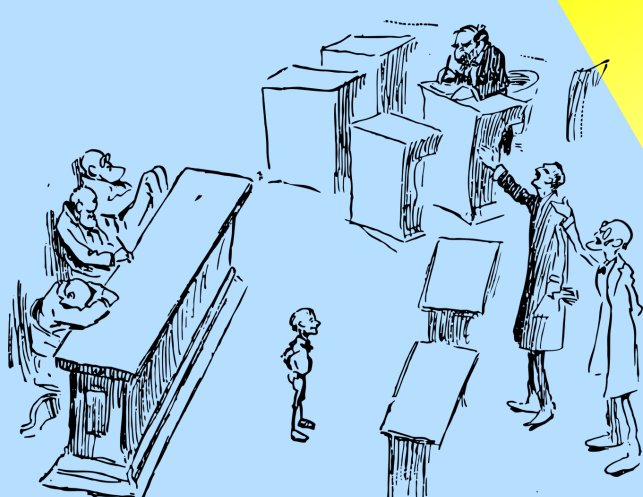




# L'ARRET DE LA SEMAINE



## CA LIMOGES, 31/05/22, RG N° 21/00949 : LA NON-REQUALIFICATION D'UNE MISE A PIED CONSERVATOIRE

### FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été accusé par l'un de ses collègues de faits de **harcèlement** moral. En vue de vérifier la véracité de ces faits, l'employeur a diligenté une **enquête**.

Le temps de cette enquête, le salarié a fait l'objet d'une **mise à pied conservatoire** avant d'être licencié.

Il a saisi les juridictions prud'homales en vue de contester son licenciement.



### RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1332-3 du CT, lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une **mesure conservatoire** de MAP à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire ait été respectée.

La jurisprudence estime que la MAP conservatoire doit être requalifiée en **MAP disciplinaire** dès lors que la procédure de licenciement n'a pas été engagée dans un **laps de temps bref** après la notification de la MAP, sauf motif légitime expliquant cette tardiveté.



## COURT

Au préalable, la Cour d'appel rappelle que lorsque la suspension du contrat de travail imposée par l'employeur n'est pas **immédiatement** suivie de la convocation à l'entretien préalable, il s'agit d'une MAP qui perd son caractère conservatoire et s'analyse en une **MAP de nature disciplinaire**.

Au cas présent, l'employeur a été informé, le **5 mars 2015**, de faits d'une particulière gravité (Harcèlement moral) commis par un de ses salariés à l'égard d'un autre.

L'employeur a procédé, dès le **lendemain**, à la MAP du salarié accusé et **attendu 13 jours** avant d'engager la procédure de licenciement afin de vérifier la réalité des faits dénoncés en procédant à des investigations internes.

Compte tenu de ces éléments, le délai de 13 jours ne paraît **pas excessif** dans la mesure où l'employeur ne pouvait engager une procédure aussi grave que celle d'un licenciement sans s'être assuré de disposer **d'éléments suffisants** pour être convaincu de la réalité des faits dénoncés.

Dès lors, la MAP conservatoire ne peut être requalifiée en MAP disciplinaire pour rendre abusif le licenciement.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon