



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>6797</b>	De <b>M. Philippe Gosselin</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Manche )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >réglementation	<b>Analyse</b> > mise à pied conservatoire. durée. limitation.
Question publiée au JO le : <b>09/10/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>16/09/2014</b> page : <b>7870</b> Date de changement d'attribution : <b>27/08/2014</b> Date de renouvellement : <b>19/02/2013</b> Date de renouvellement : <b>18/06/2013</b> Date de renouvellement : <b>08/10/2013</b> Date de renouvellement : <b>11/02/2014</b> Date de renouvellement : <b>17/06/2014</b> Date de renouvellement : <b>17/06/2014</b>		

### Texte de la question

M. Philippe Gosselin appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les conditions d'application de la mise à pied conservatoire. Ce dispositif est utilisé par un employeur lorsqu'il envisage de sanctionner l'un de ses salariés. Il peut ainsi prononcer une mise à pied conservatoire à son encontre dans l'attente de la sanction définitive. Toutefois la mise en place de la procédure de sanction disciplinaire peut prendre un certain temps ce qui place le salarié concerné dans une situation précaire particulièrement déstabilisante. En effet, durant la période de la mise à pied, le salarié ne reçoit plus de salaire, il n'est pas non plus indemnisé au titre du chômage. Cette absence brutale et totale de rémunération, l'attente de la sanction définitive peuvent fragiliser le salarié, son couple et sa famille. C'est pourquoi, sans remettre en question le dispositif, qui est utile et justifié, il pourrait être intéressant de l'encadrer un peu plus, en instaurant éventuellement une durée maximale pour la mise à pied conservatoire ou bien un délai maximal au terme duquel l'employeur est tenu de prendre la sanction disciplinaire définitive. Il le remercie de bien vouloir lui indiquer son sentiment à ce sujet.

### Texte de la réponse

Il convient au préalable de rappeler que l'employeur ne peut avoir recours à cette mesure que si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité telle qu'ils font obstacle au maintien de celui-ci sur son poste. Cela implique que l'employeur engage, dans le même temps, une procédure disciplinaire à l'encontre de ce salarié. Il ne s'agit donc pas d'une sanction mais d'une mesure prise dans l'attente de la décision de l'employeur dont la durée est calée sur celle de la procédure disciplinaire, elle-même enfermée dans des délais, notamment quant à la prescription de la faute. C'est ce qui la distingue de la mise à pied disciplinaire qui est une sanction dont la durée est fixée à l'avance. Ainsi, imposer une durée à la mise à pied conservatoire, qui ne peut, par définition, être prédéterminée, introduirait une confusion avec la mise à pied disciplinaire, ce qui n'est pas souhaitable. Par ailleurs, il est précisé que la mise à pied conservatoire n'emporte pas obligatoirement absence de rémunération. L'employeur peut en effet décider de



maintenir la rémunération pendant cette période, et s'il choisit de ne pas le faire, la perte de salaire ne sera définitive que si la sanction retenue est le licenciement pour faute grave ou la mise à pied disciplinaire couvrant la période de mise à pied conservatoire. A défaut, le salarié pourra obtenir le rappel des salaires.