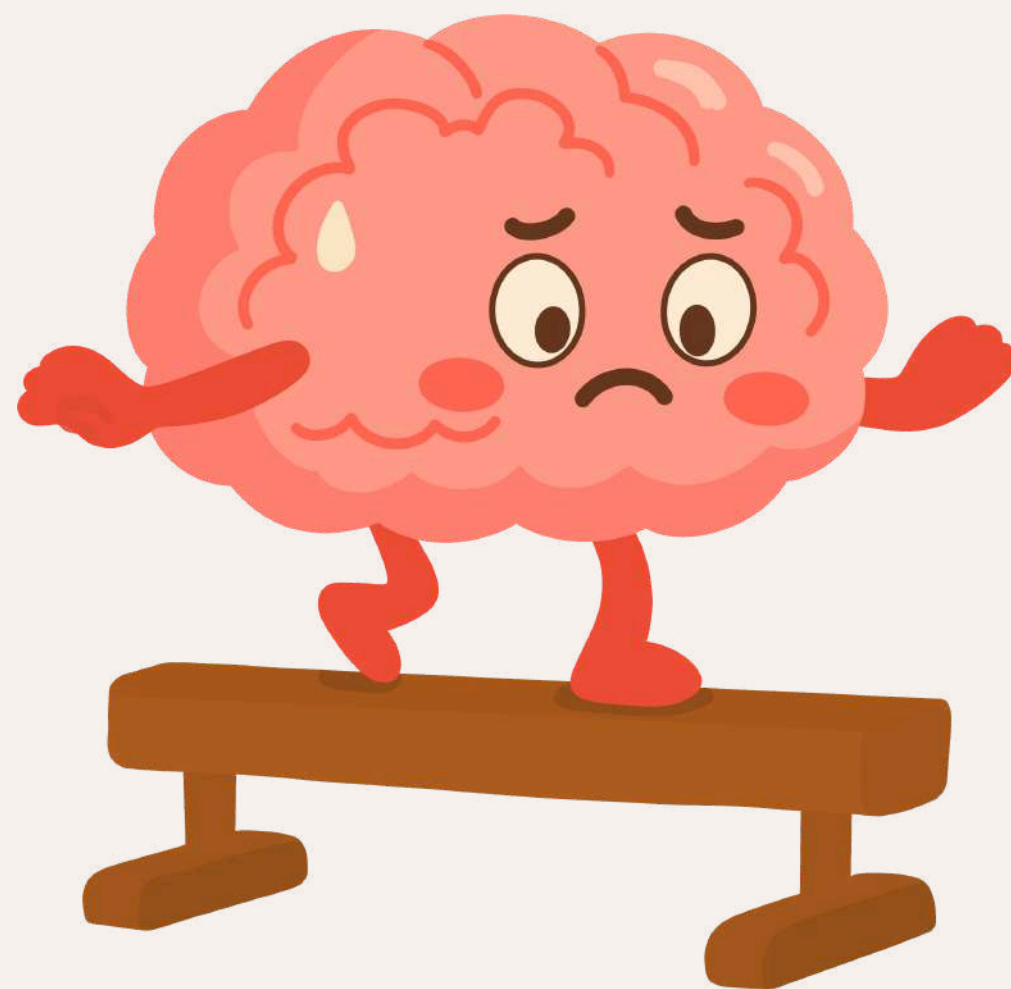


FICHE OUTIL



MISE A PIED



MISE A PIED

La mise à pied est une mesure par laquelle l'employeur écarte temporairement le salarié de l'entreprise.

Il existe 2 types de mise à pied :

TYPE	OBJECTIF	RÉMUNÉRATION	LIEN AVEC LE LICENCIEMENT
Disciplinaire	Sanctionner une faute	Non	Pas forcément suivi d'un licenciement
Conservatoire	Ecarter le salarié en urgence dans l'attente d'une sanction	Non (faute grave confirmée)	Précède souvent un licenciement pour faute grave

DISCIPLINAIRE

Prévue **par le règlement intérieur ou note interne.**

- Appliquée après faute du salarié (ex. insubordination, retard répété...)
- Durée limitée (ex : 1 jour, 3 jours, 1 semaine selon pratique)
- Doit faire l'objet d'une procédure disciplinaire

La procédure :

1. Convocation à entretien préalable
 2. Entretien
 3. Notification écrite et motivée
- Le salarié n'est pas payé durant la période
 - Elle devient une faute si elle est injustifiée (et peut être annulée par les prud'hommes)

CONSERVATOIRE

Mesure d'attente : elle n'est pas une sanction, mais une suspension immédiate

- Utilisée en cas de faute grave ou lourde présumée (ex. vol, violence, harcèlement, mise en danger)
- Elle précède obligatoirement une procédure disciplinaire ou de licenciement
- Elle doit être courte : le temps d'instruire la situation
- Si la faute grave est confirmée → mise à pied non rémunérée
- Si la faute grave n'est pas retenue → les jours doivent être rémunérés et rattrapés

DROITS DU SALARIÉ PENDANT LA MISE À PIED

DROIT	OBJECTIF	REMUNERATION
Salaire	Non	Seulement si faute grave confirmé
Congé payé	Oui (acquis restent)	Oui
Chômage		Oui
Contestation		Prud'hommes possible

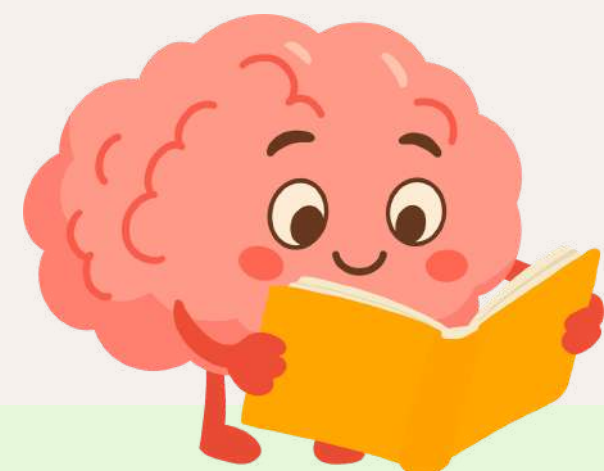
CONTESTATION / RECOURS



Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes pour demander :

- ✓ l'annulation de la mise à pied disciplinaire
- ✓ le rappel de salaire si elle est injustifiée
- ✓ des dommages-intérêts pour sanction abusive
- ✓ sa requalification si elle déguisait une suspension illégale

A RETENIR



- ✓ Disciplinaire = sanction, Conservatoire = mesure d'urgence
- ✓ La mise à pied n'est jamais automatique : elle doit être motivée, écrite et proportionnée
- ✓ Une mise à pied mal encadrée peut coûter cher à l'employeur (annulation + rappel de salaire)
- ✓ Si la faute grave n'est pas prouvée → la mise à pied conservatoire doit être payée



© 2026 - SEVO PSL 95 - TOUS DROITS RÉSERVÉS