La mise à pied disciplinaire

Description

Lorsqu'une entreprise se trouve face à des situations de non-conformité, de fautes professionnelles, ou de comportement inapproprié de la part de ses employés, elle peut être conduite à prendre des mesures disciplinaires afin de préserver l'ordre et la cohésion au sein de l'organisation.

La mise à pied disciplinaire est l'une de ces mesures. Elle constitue un sujet essentiel dans le domaine des ressources humaines et du droit du travail.

Licencier un salarié : demander un devis

Qu'est-ce que la mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire est une **mesure prise par un employeur à l'encontre d'un employé** en réponse à un comportement ou à des actions considérés comme contraires aux règles, aux politiques ou aux normes de l'entreprise.

Elle constitue une réaction à des fautes professionnelles, des manquements aux obligations du contrat de travail, des comportements inappropriés au sein du lieu de travail, pour des absences sans motif ou abandon de poste.

Cette mesure a pour objectif de **sanctionner l'employé pour son comportement** répréhensible et de l'inciter à rectifier son attitude.

La mise à pied disciplinaire peut prendre **différentes formes** notamment :

1. Mise à pied conservatoire : dans certains cas l'employeur peut décider de suspendre temporairement l'employé en attendant une enquête ou une procédure disciplinaire plus approfondie.
2. Mise à pied pour une durée indéterminée : cette mesure peut être utilisée dans des situations graves, où l'employeur décide de suspendre l'employé jusqu'à ce que la situation soit résolue ou que des mesures plus définitives soient prises.

Avant d'appliquer une mise à pied disciplinaire, l'entreprise suit généralement **une procédure interne**. Au cours de celle-ci, l'employeur informe l'employé des allégations portées contre lui, lui offre la possibilité de se défendre, et lui donne

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'occasion de s'exprimer sur les faits reprochés.

La décision de mise à pied repose souvent sur **une évaluation objective** de la situation, alignée sur les politiques et les procédures internes de l'entreprise, tout en respectant **les lois et réglementations** du travail en vigueur.

A noter : La mise à pied disciplinaire ne constitue pas nécessairement une mesure de licenciement, bien qu'elle puisse être un avertissement sérieux pour l'employé. La durée et les conséquences de la mise à pied disciplinaire dépendent de la gravité de la faute commise et des politiques de l'entreprise en la matière.

Quelles sont les fautes ou comportements qui peuvent entraîner une mise à pied disciplinaire ?

Les fautes ou comportements qui peuvent entraîner une mise à pied disciplinaire **varient en fonction des politiques internes** de l'entreprise et des **lois du travail** en vigueur.

En général, ils incluent des actions telles que :

- Absences non autorisées ou répétées au travail ;
- Comportement inapproprié, comme le harcèlement, la discrimination, l'insubordination ou des langages offensants ;
- Violation des politiques internes de l'entreprise, telles que la sécurité informatique, la confidentialité des données ou les politiques de gestion du temps ;
- Non-respect des procédures de sécurité au travail ;
- Mauvaise performance professionnelle ;
- Vol, fraude, falsification de documents ou mauvaise utilisation des biens de l'entreprise ;
- Utilisation inappropriée des médias sociaux en lien avec le travail ;
- Usage de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail affectant la performance ou la sécurité ;
- Non-respect des normes de qualité ou de sécurité, notamment dans les secteurs réglementés ;
- Conflits d'intérêts non déclarés qui pourraient compromettre l'intégrité de l'entreprise ;
- Refus de se conformer aux procédures disciplinaires internes de l'entreprise lorsqu'une enquête ou une mesure disciplinaire est en cours.

© 2023 LEGALPLACE SAS

A noter : Les critères précis peuvent varier d'une entreprise à l'autre, et les lois et conventions collectives locales peuvent également influencer les raisons pour lesquelles une mise à pied disciplinaire peut être appliquée. Dans tous les cas, il est essentiel de suivre les procédures internes de l'entreprise et de se conformer aux lois et réglementations en vigueur avant de prendre une telle mesure.

Quelles sont les caractéristiques d'une sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire doit être **équilibrée par rapport à la faute commise** par le salarié. Elle peut entraîner des répercussions immédiates ou différées sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, à l'exception de l'avertissement.

L'employeur **ne peut sanctionner deux fois la même faute**, et les simples observations verbales ne sont pas considérées comme des sanctions disciplinaires.

Les sanctions peuvent **revêtir différentes formes**, telles que le blâme, la mise à pied disciplinaire, la rétrogradation, la mutation, le licenciement pour faute réelle et sérieuse, ou le licenciement pour faute grave ou lourde.

Il est impératif de suivre une procédure disciplinaire correcte, notamment en convoquant le salarié à un entretien préalable, où il a l'opportunité de s'exprimer sur les fautes qui lui sont reprochées.

Quelles sont les étapes à suivre lorsqu'une mise à pied disciplinaire est envisagée ?

Lorsqu'une mise à pied disciplinaire est envisagée, plusieurs étapes doivent être suivies pour **garantir que la procédure soit équitable et conforme** aux règles de l'entreprise ainsi qu'aux lois du travail.

Voici les étapes générales à suivre.

Zoom : face à un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un modèle de lettre de licenciement. Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre conforme.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Analyse de la situation

L’employeur doit analyser la situation qui a conduit à envisager une mise à pied disciplinaire. Il s’agit de **déterminer la gravité de la faute** ou du comportement fautif et d’évaluer si une mesure disciplinaire est appropriée.

Notification à l’employé

Informez le salarié de la **nécessité d’un entretien préliminaire**. La notification doit inclure les raisons de la réunion, la date, l’heure et le lieu, ainsi que le droit du salarié d’être accompagné par un représentant du personnel.

Entretien préliminaire

Convoquez le salarié à un entretien préliminaire. Cet entretien vise à discuter de la situation, à entendre la version du salarié et à recueillir des informations supplémentaires. L’employeur doit **expliquer les faits reprochés** et informer le salarié de son droit à s’exprimer.

Enquête interne (si nécessaire)

Si les circonstances l’exigent, menez une enquête interne pour **recueillir des preuves supplémentaires**. Il est important de garantir que l’enquête soit impartiale et respecte la confidentialité.

Entretien disciplinaire

Organisez un entretien disciplinaire formel. Pendant cet entretien, l’employeur doit **exposer clairement les faits reprochés**, donner au salarié l’opportunité de répondre et envisager toute explication ou défense présentée.

Prise d’une décision par l’employeur

Après avoir pris en compte les informations de l’entretien disciplinaire et, le cas échéant, des résultats de l’enquête interne, l’employeur doit prendre une **décision concernant la mise à pied disciplinaire**.

Notification de la décision au salarié

© 2023 LEGALPLACE SAS

Notifiez par **écrit la décision de mise à pied** au salarié. La lettre de notification doit inclure les motifs de la mise à pied, sa durée (si applicable), les droits du salarié, et les voies de recours disponibles.

Suivi et mesures correctives (si nécessaire)

Après la mise à pied, assurez-vous de suivre le salarié et, si nécessaire, mettez en place **des mesures correctives**. Cela peut inclure un accompagnement, une formation ou des discussions pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent.

A noter : La personne qui inflige une sanction à un employé sous la forme d'une mise à pied doit suivre la procédure disciplinaire conformément à la loi, telle que définie dans les articles L1332-1 et suivants.
Les étapes lors d'une mise à pied disciplinaire :

1. Analyse de la situation ;
2. Notification à l'employé ;
3. Entretien préliminaire ;
4. Entretien interne ;
5. Entretien disciplinaire ;
6. Décision de l'employeur ;
7. Notification de la décision au salarié ;
8. Suivi et mesures correctives.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Est-il obligatoire pour l'employeur de suivre une procédure disciplinaire lorsqu'il souhaite sanctionner un salarié ?

L'employeur doit suivre une **procédure disciplinaire spécifique** pour sanctionner un salarié.

La procédure varie en fonction de la gravité de la sanction envisagée, que ce soit une **sanction mineure** (avertissement, blâme) ou une **sanction lourde** (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, licenciement).

Sanction mineure

L'employeur n'est pas contraint de convoquer le salarié à un entretien préalable pour les sanctions mineures. La décision de l'employeur, spécifiant la sanction et les reproches, **doit être écrite et argumentée**.

Cette décision est notifiée au salarié soit par lettre remise en mains propres contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Sanction lourde

Pour les sanctions lourdes, l'employeur doit **convoquer le salarié à un entretien préalable** par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Cette convocation doit être envoyée dans les deux mois suivant la découverte des faits reprochés.

Lors de l'entretien, l'employeur **expose les motifs de la sanction** envisagée et recueille les explications du salarié.

Un délai de réflexion est observé avant la notification de la sanction, avec un **délai de 5 jour ouvrable** dans le cas d'un licenciement.

La notification de la sanction doit être effectuée dans les 2 jours ouvrables suivant l'entretien, et au plus tard 1 mois après que l'entreprise ait adressé au salarié la décision écrite et argumentée par lettre recommandée ou remise en main propre.

A noter : Les dispositions statutaires ou conventionnelles peuvent imposer des règles spécifiques. La procédure disciplinaire doit respecter les principes d'équité, de justice et de légalité.

Quels sont les droits de l'employé au cours de la procédure ?

Voici les droits généralement reconnus à l'employé au cours de cette procédure.

Droit à l'information

L'employeur doit informer clairement et en détail l'employé des raisons de la mise à pied disciplinaire. Il doit **recevoir une notification écrite** précisant les allégations contre lui, la durée de la mise à pied (le cas échéant), la date d'entrée en vigueur de la mesure, et les droits dont il dispose pendant la procédure.

Droit à la défense

L'employé a le droit de **se défendre et de présenter sa version des faits**. Il peut fournir des explications, des témoignages ou des preuves pour contester les

© 2023 LEGALPLACE SAS

allégations portées contre lui.

Droit à un représentant

L'entretien disciplinaire accorde à l'employé le droit d'être accompagné par un représentant syndical ou un conseiller. Ce représentant peut apporter un soutien et des conseils à l'employé pendant la procédure.

Droit à la confidentialité

Au cours de la procédure disciplinaire, il est impératif de **traiter de manière confidentielle les discussions** et les informations échangées, sauf si la divulgation s'avère nécessaire pour l'enquête ou la prise de décision.

Droit à l'équité

L'employé a le droit à une procédure équitable et impartiale. Cela signifie que la procédure doit être **menée de manière objective**, sans partialité ou préjugé envers l'employé.

Droit de contester la décision

Si l'employé est en désaccord avec la décision de mise à pied disciplinaire, il a le droit de la contester. Cela peut inclure le recours à **une procédure interne d'appel** ou à des recours légaux, le cas échéant.

Droit à l'intégrité personnelle

L'employeur doit traiter l'employé avec respect et dignité tout au long de la procédure, et il est généralement interdit de pratiquer **le harcèlement ou la discrimination**.

Droit de connaître les conséquences

L'employé a le droit de **connaître les conséquences possibles** de la mise à pied disciplinaire, y compris la durée de la suspension, les répercussions sur son emploi et les mesures de suivi, le cas échéant.

Droit de prendre des mesures correctives

En cas de suggestion ou de mise en place de mesures correctives, l'employé a le droit

© 2023 LEGALPLACE SAS

de **coopérer** et de **travailler** en vue de corriger son comportement ou sa performance.

Comment se déroule l'entretien disciplinaire ?

L'entretien disciplinaire est une **étape essentielle** dans le processus de mise à pied disciplinaire.

Il commence par une **convocation officielle** de l'employeur, suivie d'une communication préalable des allégations à l'employé.

Pendant l'entretien, l'employeur expose en détail les accusations, présente les preuves et permet à l'employé de répondre et de fournir des explications.

Les deux parties peuvent discuter des éléments et **clarifier les points litigieux**.

Après cet entretien, l'employeur prend une décision qu'il **communique ensuite à l'employé**, y incluant également la durée de la suspension si elle est maintenue.

L'employé **a le droit de contester** la décision en suivant la procédure interne de l'entreprise ou en engageant des recours légaux si nécessaire.

Il est recommandé de rédiger un procès-verbal récapitulant les points discutés afin de documenter de manière transparente la procédure.

Quelles sont les conséquences pour l'employé mis à pied ?

La mise à pied disciplinaire peut entraîner plusieurs **conséquences pour l'employé**, qui dépendent de la gravité de la faute, de la durée de la suspension du contrat de travail, des politiques internes de l'entreprise et des lois locales.

Voici certaines des conséquences possibles :

- Perte de salaire : pendant la période de mise à pied, l'employé ne perçoit généralement pas de salaire. Sauf disposition contraire dans le contrat de travail ou les conventions collectives.
- Impact sur la carrière : une mise à pied disciplinaire peut avoir un impact négatif sur la carrière de l'employé. Elle peut entraîner un avertissement ou des antécédents disciplinaires qui pourraient compliquer la recherche d'un nouvel emploi.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Perte de prestations : la suspension peut également entraîner la perte temporaire de prestations. Telles que les avantages sociaux, les primes et les indemnités.
- Modification des responsabilités : à son retour au travail, l'employé peut se voir attribuer des tâches ou des responsabilités différentes en fonction des mesures correctives ou des plans d'amélioration mis en place.
- Impact psychologique : une mise à pied disciplinaire peut avoir un impact émotionnel et psychologique sur l'employé. Notamment en termes de stress, de démotivation ou de perte de confiance.
- Dommages à la réputation : la réputation professionnelle de l'employé peut être affectée par une mise à pied disciplinaire. Ce qui pourrait influencer sa relation avec les collègues, les clients ou les partenaires commerciaux.
- Conséquences légales : si l'employé estime que la mise à pied était injuste ou illégale, il pourrait engager des poursuites légales pour contester la décision.

Bon à savoir : La mise à pied disciplinaire doit être justifiée et proportionnée à la faute commise.

Quels sont les objectifs de la mise à pied disciplinaire ?

La mise à pied disciplinaire a plusieurs objectifs au sein d'une organisation.

Ces objectifs varient en fonction de **la nature** de la faute commise et des **politiques spécifiques de l'entreprise.** Cependant ils visent généralement les points suivants :

- Correction du comportement : l'un des objectifs principaux de la mise à pied disciplinaire est de corriger le comportement inapproprié ou non conforme de l'employé.
- Dissuasion : la mise à pied disciplinaire sert également de dissuasion pour les autres employés.
- Protection de l'entreprise : en suspendant un employé dont le comportement pose un risque pour l'entreprise, celle-ci peut protéger ses intérêts, ses ressources et sa réputation.

Il est important de noter que la mise à pied disciplinaire est généralement considérée comme **une mesure disciplinaire progressive**. Cela signifie qu'elle précède souvent des mesures plus sévères, telles que le licenciement, si le comportement de l'employé ne s'améliore pas.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Comment contester une mise à pied disciplinaire ?

Pour contester une sanction disciplinaire, le salarié a tout intérêt à **présenter ses explications à l'employeur.** Que ce soit par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes**.

Le conseil de prud'hommes joue un rôle déterminant dans l'évaluation de la régularité de la procédure disciplinaire et dans la détermination de la justification de la sanction infligée au salarié.

Pendant la procédure devant le conseil de prud'hommes, l'employeur se doit de présenter activement les éléments sur lesquels la sanction repose, contribuant ainsi à étayer sa position.

Il ne peut **présenter d'autres griefs** que ceux figurant dans la notification adressée au salarié.

Le conseil de prud'homme, en examinant ces éléments ainsi que ceux fournis par le salarié pour étayer ses allégations, forme sa conviction.

Il peut, le cas échéant, annuler la sanction, sauf dans le cas d'un licenciement où d'autres règles s'appliquent. Sauf si la loi prévoit la nullité, comme dans le cas d'un licenciement discriminatoire ou lié à une alerte lancée conformément à la loi, par exemple.

A noter : En cas de doute, le bénéfice du doute est en faveur du salarié.

L'employeur a-t-il un délai pour sanctionner l'employé ?

L'employeur **dispose d'un délai de 2 mois** pour engager des poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié.

Ce délai commence à courir à partir de la date à laquelle l'employeur a pris connaissance des faits reprochés.

En cas de fin de délai un samedi, dimanche, jour férié ou chômé, le délai est **prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant**

© 2023 LEGALPLACE SAS

.

Il est important de noter que l’employeur peut prendre en compte des faits identiques remontant à plus de 2 mois pour justifier une sanction. A condition que le comportement fautif du salarié se soit poursuivi.

Certains événements, tels que l’engagement d’une procédure pénale, peuvent prolonger le délai initial de 2 mois.

Comment garantir une procédure légale et éthique ?

La **conformité aux lois du travail** est impérative lors d’une mise à pied disciplinaire. L’observance des procédures internes, la justification adéquate de la décision, et le respect des délais légaux sont autant d’aspects cruciaux.

Pour éviter toute discrimination illégale, l’employeur doit s’assurer que la mesure disciplinaire **repose sur des motifs légitimes.** Excluant toute influence liée à la race, au genre ou à d’autres caractéristiques protégées.

Enfin, le **respect des délais de préavis**, le cas échéant, est essentiel pour éviter d’éventuelles sanctions.

FAQ

Qu’est-ce que la mise à pied conservatoire ?

La mise à pied conservatoire est une mesure prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Elle consiste à suspendre temporairement le salarié de son travail, tout en maintenant le versement de son salaire. Cette mesure est appliquée dans l'attente de la décision finale concernant une éventuelle sanction disciplinaire.

Quelle est la différence entre mise à pied disciplinaire et licenciement ?

La mise à pied est temporaire, tandis que le licenciement met fin au contrat de travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

de manière permanente. La mise à pied est souvent utilisée comme mesure disciplinaire avant toute décision de licenciement.

Quelles sont les alternatives à la mise à pied disciplinaire ?

Selon la situation, d’autres sanctions peuvent être envisagées, telles que l’avertissement, la rétrogradation, ou, en dernier recours, le licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS