



# Mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire

L'expression « *mise à pied* » est souvent utilisée dans le cadre des fautes commises par un salarié. Cependant, il est important de distinguer la mise à pied conservatoire, qui n'est qu'une mesure provisoire, de la mise à pied disciplinaire, qui est en elle-même une sanction.

## LA MISE A PIED CONSERVATOIRE

### QU'EST-CE QUE LA MISE A PIED CONSERVATOIRE ?

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire. Le contrat du salarié mis à pied est **suspendu temporairement**.

Cette mesure est mise en œuvre lorsque le salarié a commis une **faute** d'une gravité nécessitant qu'il soit exclu temporairement de l'association, en attendant qu'une sanction définitive soit prise. Elle permet à l'employeur d'éloigner le salarié lors de la procédure. En général, l'employeur qui prononce une mise à pied conservatoire envisage à son encontre une sanction forte (exemple du licenciement pour faute grave).

### LES REGLES DE LA MISE A PIED CONSERVATOIRE

La mise à pied conservatoire doit être **notifiée au salarié préalablement** à la procédure de licenciement, et de manière concomitante à celle-ci. Si la procédure de licenciement tarde trop par rapport à la notification de la mesure conservatoire, l'association employeur prend le risque d'une requalification en sanction disciplinaire et donc il ne sera plus possible de licencier le salarié.

Durant cette suspension du contrat de travail, **le salarié ne touche pas sa rémunération**, sauf dans le cas où, à l'issue de la mise à pied conservatoire, aucune sanction n'est prononcée.

Important : Si la finalité de la procédure n'aboutit pas sur un licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur aura l'obligation de verser le salaire correspondant à cette période de suspension du contrat de travail.

**Notification de la mise à pied conservatoire** : pour notifier la mesure au salarié, l'association employeur n'a pas l'obligation de le convoquer à un entretien. Celui-ci sera, dans tous les cas, convoqué plus tard dans la procédure en vue de prendre la sanction définitive.

**Durée de la mise à pied conservatoire** : la durée de cette mesure conservatoire est **indéterminée**. Elle correspond au temps que durera la procédure pour déterminer la sanction définitive. Cette durée ne doit pas se prolonger de façon abusive.



Parallèlement à la mesure de mise à pied conservatoire, l'employeur effectue la procédure disciplinaire, de licenciement dans la plupart des cas : c'est la procédure habituelle en la matière.

**Modèles de courriers pour la procédure de licenciement disponibles sur notre site :**

<https://infoasso.fr/nos-ressources?q=licenciement+&thematic=&documentType=>

## LA MISE A PIED DISCIPLINAIRE

### QU'EST-CE QUE LA MISE A PIED DISCIPLINAIRE ?

La mise à pied disciplinaire, contrairement à la mise à pied conservatoire, est une **sanction disciplinaire**. Les faits ou comportements qui ont conduit à cette sanction ne pourront pas être sanctionnés une nouvelle fois, par un licenciement par exemple. C'est le principe de *non bis in idem*, autrement dit « pas deux fois pour la même chose ».

### LES REGLES DE LA MISE A PIED DISCIPLINAIRE

L'employeur a **2 mois** pour prononcer la sanction qu'est la mise à pied disciplinaire dès lors qu'il a connaissance de la faute du salarié.

Pour être prononcée, cette sanction doit être prévue dans le **règlement intérieur** de l'association. En l'absence d'une telle mention, l'association employeuse ne pourra pas prononcer de mise à pied disciplinaire. **Attention, si l'association a moins de 50 salariés équivalent temps plein**, elle n'est pas dans l'obligation d'établir un règlement intérieur et pourrait donc prononcer une mise à pied disciplinaire même en l'absence de ce document.

Tout comme la mise à pied conservatoire, la mise à pied disciplinaire ne donne **pas lieu à rémunération** du salarié concerné.

**Durée de la mise à pied disciplinaire** : la durée de cette sanction doit être déterminée et proportionnée à la faute commise. Le règlement intérieur (ou par convention collective) fixe la durée maximale possible pour la mise à pied disciplinaire.

**Bon à savoir** : L'exécution de cette sanction peut être fractionnée et donc répartie sur plusieurs jours non consécutifs, à condition que les dates soient fixées dès le départ.

**Notification de la mise à pied disciplinaire** : afin d'avertir le salarié qu'une mise à pied disciplinaire a été retenue contre lui, l'association employeuse doit organiser un entretien en vue de la lui notifier.

Une procédure disciplinaire doit être respectée :

- Convocation à un entretien préalable ;
- Tenue de l'entretien ;
- Choix de la sanction adéquate ;

*Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire*

*Profession Sport et Loisirs / Juillet 2022*



- Notification la mise à pied disciplinaire au salarié : la décision doit être écrite et motivée et elle doit préciser les faits conduisant à cette sanction.

## L'EXISTENCE D'UNE FAUTE

Qu'il s'agisse de la mise à pied conservatoire ou de la mise à pied disciplinaire, il doit y avoir l'existence d'une **faute**. En ce qui concerne la mise à pied conservatoire, il doit s'agir d'une faute d'une certaine gravité, laquelle rend impossible le maintien du salarié au sein de l'association, dans l'attente de la sanction définitive (qui sera généralement le licenciement).

## UNE ISSUE DIFFERENTE

Si les deux types de mises à pied ont des similitudes, leur finalité est différente puisque :

- Pour le cas de la mise à pied disciplinaire, le salarié revient une fois la sanction effectuée et reprend son poste.
  - Pour le cas de la mise à pied conservatoire, celle-ci prend fin avec le prononcé de la sanction : généralement il s'agit du licenciement du salarié concerné, qui ne reprendra donc pas son poste.
- 💡 Attention à bien respecter les règles de la mise à pied disciplinaire, sinon le salarié pourrait en demander l'annulation. Le risque pour l'employeur : le paiement du salaire et le versement de dommages et intérêts.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Contactez un conseiller

06 03 29 40 90

[conseils-francilien@profession-sport-loisirs.fr](mailto:conseils-francilien@profession-sport-loisirs.fr)