

La mise à pied conservatoire peut-elle être convertie en licenciement ?

Réponse courte

La mise à pied conservatoire n'est pas "convertie" en licenciement : elle **précède** le licenciement pour faute grave et en constitue la première étape procédurale. L'article L.124-10, §4 permet à l'employeur de prononcer la mise à pied conservatoire avec effet immédiat, puis de notifier le licenciement pour faute grave dans un délai maximal de **8 jours** (art. L.124-10, §5). La mise à pied est une mesure d'attente, le licenciement est la décision finale.

Si, après examen des faits, l'employeur décide de ne **pas licencier** pour faute grave, il peut soit prononcer un **licenciement avec préavis** pour motif réel et sérieux, soit renoncer au licenciement et réintégrer le salarié dans ses fonctions. Dans ce dernier cas, la période de mise à pied est rémunérée normalement puisque le salaire a été maintenu. L'employeur peut également opter pour une **sanction intermédiaire** si le catalogue de l'entreprise le prévoit.

Définition

La mise à pied conservatoire est une mesure provisoire d'écartement du salarié qui s'inscrit dans la procédure de licenciement pour faute grave. Elle n'est pas une sanction autonome mais le point de départ d'une procédure dont l'issue peut être le **licenciement pour faute grave**, le **licenciement avec préavis** ou l'**abandon de la procédure** avec réintégration du salarié.

Questions fréquentes

L'employeur est-il obligé de licencier pour faute grave après une mise à pied ?

Non, il peut requalifier la situation et opter pour un licenciement avec préavis si les faits sont réels mais non graves, pour une sanction intermédiaire ou pour la réintégration. Cette flexibilité doit néanmoins respecter le délai strict de 8 jours.

Que faire de la période de mise à pied si l'employeur renonce à licencier ?

La période est considérée comme normalement travaillée puisque le salaire a été maintenu. Le salarié reprend son poste et la période ne figure pas comme sanction au dossier, la mise à pied conservatoire n'étant pas punitive.

Que se passe-t-il si l'employeur renonce au licenciement après une mise à pied ?

Le salarié reprend son poste avec maintien intégral de son salaire pour la période de mise à pied. L'employeur peut aussi opter pour une sanction intermédiaire (avertissement, blâme) si le catalogue de l'entreprise le prévoit.

Une mise à pied conservatoire débouche-t-elle toujours sur un licenciement ?

Non, après examen des faits, l'employeur peut opter pour un licenciement pour faute grave, un licenciement avec préavis, une sanction intermédiaire ou une réintégration complète du salarié dans ses fonctions si les faits s'avèrent insuffisants.

Conditions d'exercice

À l'issue des huit jours, l'employeur reste libre du chemin qu'il emprunte : licenciement pour faute grave, licenciement avec préavis, sanction intermédiaire ou simple réintégration — à condition de se décider dans le délai.

Issue	Conditions	Conséquences
Licenciement pour faute grave	Faute confirmée, notification dans les 8 jours	Rupture immédiate sans préavis ni indemnité de départ
Licenciement avec préavis	Faute réelle mais non grave	Préavis de 2, 4 ou 6 mois + indemnité de départ
Sanction intermédiaire	Faute avérée mais moindre	Avertissement, blâme (si prévu au catalogue)
Réintégration	Absence de faute ou faute insuffisante	Reprise du travail, salaire intégralement maintenu
Absence de décision dans les 8 jours	Dépassement du délai	Mise à pied caduque, reprise obligatoire

Modalités pratiques

La vocation première de la mise à pied conservatoire est de donner à l'employeur quelques jours pour enquêter sereinement ; c'est durant ces quelques jours que se joue le choix entre rupture brutale et simple avertissement.

Étape	Détail
Mise à pied	Prononcé immédiat avec maintien du salaire
Instruction	Enquête sur les faits, recueil de témoignages et preuves
Entretien	Entretien préalable obligatoire si ? 150 salariés (art. L.124-2)
Décision	Choix de la suite : licenciement grave, licenciement préavis, sanction ou réintégration
Notification	Lettre recommandée motivée dans les 8 jours

Pratiques et recommandations

Utiliser la période de mise à pied conservatoire pour rassembler les preuves et finaliser l'instruction est l'objectif principal de cette mesure.

Évaluer objectivement les faits pendant cette période permet de choisir la mesure la plus adaptée, y compris la réintégration si les faits s'avèrent moins graves que présumé.

Notifier le licenciement dans les délais légaux est impératif pour ne pas perdre la possibilité d'invoquer la faute grave.

Documenter la décision et ses motifs, quelle que soit l'issue choisie, assure la traçabilité et protège l'employeur en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §4 du Code du travail	Mise à pied conservatoire avec maintien du salaire
Art. <u>L.124-10</u> , §5 du Code du travail	Notification dans les 8 jours
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (? 150 salariés)
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis (alternative)

L'employeur n'est pas tenu de licencier pour faute grave après avoir prononcé une mise à pied conservatoire. Il peut requalifier la situation et opter pour une mesure moins sévère. Cette flexibilité est un atout, à condition de respecter les délais légaux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.