

LETTRE DE NOTIFICATION D'UNE MISE À PIED DISCIPLINAIRE

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation applicable

Face au comportement fautif d'un salarié, l'employeur peut le sanctionner en vertu de son pouvoir disciplinaire et dans le respect du Code du travail (articles L. 122-40 et suivants¹). Parmi les différentes sanctions existantes, l'employeur peut choisir la mise à pied disciplinaire.

Attention ! La mise à pied disciplinaire est une sanction. Elle ne doit pas être confondue avec la mise à pied conservatoire qui est une mesure d'attente prononcée dans l'attente de la sanction définitive à venir et qui doit être immédiatement suivie de l'ouverture d'une procédure de licenciement.

L'employeur qui opte pour une mise à pied disciplinaire doit alors respecter la procédure suivante :

- convoquer le salarié à un entretien préalable et lui indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La convocation doit être adressée au salarié dans les 2 mois du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs du salarié. Elle peut lui être remise en main propre contre décharge ou lui être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- faire passer un entretien préalable au salarié, lui indiquer la sanction envisagée et recueillir ses explications ;
- notifier au salarié la sanction retenue contre lui. Cette notification ne peut alors intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable. La sanction doit être à durée déterminée, motivée, être proportionnelle à la faute commise² et ne pas présenter un caractère discriminatoire. La mise à pied disciplinaire suspend le contrat de travail. Le salarié est donc dispensé d'exercer ses fonctions au sein de l'entreprise, mais surtout, l'employeur n'a pas à lui verser sa rémunération.

Expéditeur

Entreprise.....

Située à

À.....

Le

Destinataire

M.....

Adresse.....

Lettre recommandée avec accusé de réception (ou lettre remise en main propre contre décharge)

M.....

Nous avons eu à déplorer de votre part le comportement fautif suivant³ en date du

Votre conduite ayant altéré la bonne marche de l'entreprise, nous vous avons convoqué le.....pour un entretien préalable afin de recueillir vos explications. Nos échanges ne nous ont pas permis de revenir sur notre décision de vous sanctionner. De ce fait, nous vous infligeons une mise à pied disciplinaire dejours. Pendant cette période, votre contrat de travail sera suspendu, ce qui aura pour effet de vous dispenser de travailler mais aussi de nous dispenser de vous verser la partie de votre salaire afférente à cette période.

La mise à pied débutera leet se terminera le..... Vous reprendrez le travail le

Politesse

Signature

¹ Articles disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnCode?commun=&code=CTRAVAIL.rcv>

² Exemple de sanction disproportionnée : mise à pied disciplinaire d'un salarié qui avait relevé un manquement de son employeur à la réglementation du travail à temps partiel (Cassation sociale 7 juillet 2004)

³ Préciser si c'est une faute contractuelle, une infraction au règlement intérieur ou un manquement aux usages.