DELAI LAISSE ENTRE LA NOTIFICATION DE LA MISE A PIED CONSERVATOIRE ET LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

Aux termes de son arrêt rendu le 27 novembre 2019, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur après avoir constaté que l'employeur ne justifiait d'aucun motif au délai de quatre jours séparant la notification de la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement, de sorte que la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire, nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire, et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement (Cass. soc. 27 novembre 2019, n°18-15303).

Au cas d'espèce, un salarié, engagé par la société X le 24 décembre 2009 en qualité de conducteur, a été mis à pied le 28 août 2015 en raison d'un comportement fautif du 27 août 2015, puis a été convoqué le 1er septembre 2015 à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour faute grave qui est intervenue le 28 septembre 2015.

Contestant son licenciement, le salarié a, en cause d'appel, eu gain de cause, la Cour d'appel de Reims ayant jugé son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au soutien de son pourvoi, l'employeur soutenait essentiellement que :

- la mise à pied conservatoire avait été rapidement suivie de la procédure disciplinaire qui était d'ailleurs annoncée dans le courrier de mise à pied, de sorte qu'elle présentait un caractère conservatoire,
- sur le décompte des jours entre la mise à pied conservatoire et la convocation à un entretien préalable, c'était à tort que la Cour d'appel avait retenu un délai de 4 jours entre la notification de la mise à pied et l'engagement de la procédure de licenciement car le délai était de trois jours seulement (le jour de l'acte ne compte pas), et même d'un seul jour ouvré (les 29 et 30 août étaient un samedi et un dimanche), de sorte que la mise à pied conservatoire avait été immédiatement et régulièrement suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire.

L'employeur en déduisait avoir valablement prononcé ultérieurement un licenciement, sans violation du principe *non bis in idem*.

Aux termes de l'arrêt commenté, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur dans les termes suivants :

> *« Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait d'aucun motif au délai de quatre jours séparant la notification de la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire, nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire, et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ».*

Alors qu'elle avait pu faire preuve d'une certaine indulgence en la matière (ex : délai de 3 jours : *Cass. soc. 26 mai 2010 n° 08-45.286* et *Cass. soc. 24-9-2008 n° 07-41.819*), la Cour de cassation semble ainsi revenir à une position stricte exigeant que la procédure de licenciement soit engagée de manière concomitante à la notification de la mise à pied conservatoire, sauf à ce que l'employeur justifie d'un « *motif* » au délai entre la mise à pied conservatoire et l'engagement de la procédure de licenciement.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant et réactif lors de la notification d'une mise à pied conservatoire.

Cass. Soc. 27 novembre 2019, n° 18-15.303