

## Carnet RH : L'absence de durée maximale de mise à pied dans le règlement intérieur entache-t-elle cette sanction de nullité ?

28-02-2015

avec

- Réponse : oui

-

Dans une association mutualiste de coopérateurs, une salariée est mise à pied durant deux jours, pour agressivité et manque de respect à l'égard d'un supérieur hiérarchique, mauvaise exécution du contrat de travail, absence d'esprit d'équipe et comportement caractériel.

-

Devant les juges du travail, la salariée conteste le caractère régulier de sa mise à pied au motif que, « il prévoit bien cette sanction disciplinaire, le règlement intérieur n'en précise pas la durée maximale.

-

« l'employeur met en avant le fait que cette durée maximale est mentionnée dans la convention collective.

-

La Cour de cassation « est rangée à l'argumentation de la salariée : « une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale, peu important que la convention collective applicable prévoie telle durée, le texte conventionnel ne pouvant suppléer les carences du règlement intérieur, qui lie l'employeur. »

(Cass. soc 07/01/15)

