

# 11 décembre 2024

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 23-13.332

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO01287

### Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALARIES - Délégué du personnel - Mandat - Suspension - Exclusion - Cas - Mise à pied disciplinaire - Détermination - Portée

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Mise à pied - Mise à pied disciplinaire - Salarié protégé - Conditions - Accord du salarié - Nécessité (non)

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Mise à pied - Mise à pied disciplinaire - Effets - Modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail - Défaut - Portée

### Texte de la décision

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 11 décembre 2024

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1287 F-B

Pourvoi n° S 23-13.332

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 DÉCEMBRE 2024

La société Marseille Provence restaurants, entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 23-13.332 contre l'arrêt rendu le 2 décembre 2022 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-3), dans le litige l'opposant à M. [W] [X], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Spinosi, avocat de la société Marseille Provence restaurants, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [X], et l'avis écrit de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 novembre 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Chamley-Coulet, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 2 décembre 2022), M. [X] a été engagé à compter du 22 octobre 1997 par l'Eurl Sodexaub, exploitant à Aubagne un restaurant à l'enseigne Mc Donald's, en qualité d'équipier polyvalent. L'Eurl Sodexaub a été incluse dans une unité économique et sociale (UES Bisa) créée par accord du 27 octobre 1999 englobant diverses sociétés exploitant des restaurants à l'enseigne McDonald's, dépendant de la société holding Brescia Investissement. Le salarié occupait en dernier lieu les fonctions de manager opérationnel confirmé au sein de la société Marseille Provence restaurants (la société), la convention collective applicable étant celle de la restauration rapide. Il a exercé plusieurs mandats notamment comme délégué du personnel et il a été désigné le 16 juin 2016 en qualité de délégué syndical CGT au sein de l'UES Bisa. Le 11 juillet 2017, la société lui a notifié une mise à pied disciplinaire de cinq jours.

2. Le 19 septembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir l'annulation de cette mise à pied et la condamnation de la société à lui verser diverses sommes.

Examen du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt d'annuler la mise à pied disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié le 11 juillet 2017, de le condamner en conséquence à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents, avec intérêts de droit à compter du 25 septembre 2017 et anatocisme, et de lui ordonner de remettre au salarié un bulletin de salaire conforme à la décision en régularisant sa situation auprès des organismes sociaux, alors « que lorsque l'employeur notifie au salarié investi d'un mandat de représentation du personnel une sanction emportant modification du contrat de travail, il doit informer l'intéressé de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification ; que la sanction disciplinaire de mise à pied n'emporte aucune modification du contrat de travail, ni même de changement des conditions de travail, ayant seulement pour effet de suspendre provisoirement les effets du contrat de travail ; qu'en annulant la mise à pied disciplinaire notifiée au salarié investi d'un mandat de représentation du personnel après avoir retenu que celle-ci emporte une modification de la rémunération du salarié et de la durée du travail pendant sa durée d'application et que l'employeur aurait donc dû informer l'intéressé de son droit d'accepter ou de refuser cette sanction, la cour d'appel a violé les articles L. 1331-1, L. 1332-2 et L. 2411-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2411-1, 2°, du code du travail :

4. La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

5. Pour annuler la mise à pied disciplinaire prononcée par l'employeur à l'encontre du salarié le 11 juillet 2017, l'arrêt retient que dès lors qu'aucune modification du contrat de travail et des conditions de travail ne peut être imposée au salarié protégé, sans qu'il n'y ait lieu de distinguer selon que la modification est temporaire ou permanente, il appartenait à l'employeur d'aviser le salarié de la possibilité de refuser sa mise à pied disciplinaire, la sanction envisagée entraînant une modification de la rémunération du salarié sur les deux mois de juillet et août et donc de la durée du travail sur la même période.

6. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rectifie l'erreur matérielle portant sur la nom patronymique du salarié, l'arrêt rendu le 2 décembre 2022, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne M. [X] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze décembre deux mille vingt-quatre.

## **Décision attaquée**

2 décembre 2022 (n°19/04013)

## **Textes appliqués**

Article L. 2411-1, 2°, du code du travail.

## **Rapprochements de jurisprudence**

Soc., 23 juin 1999, pourvoi n° 97-41.121, Bull. 1999, V, n° 301 (rejet).

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 11-12-2024
- Cour d'appel d'Aix en Provence 9C 02-12-2022