



2024

Calendrier de l'aveant
Droit social

18



Une mise à pied disciplinaire, qui affecte temporairement la rémunération du salarié protégé, est-elle subordonnée à son accord préalable ?

La **mise à pied** est une sanction modifiant temporairement le contrat de travail, ce dernier est suspendu avec absence de maintien de rémunération.

Or, il est de **jurisprudence constante** qu'aucune modification du contrat de travail d'un salarié protégé ou de ses conditions de travail **ne peut lui être imposée**, y compris pour motif disciplinaire.

Aussi, l'employeur constatant des manquements d'un salarié protégé était, en pratique, **privé** de la possibilité de prononcer une mise à pied à titre disciplinaire à l'encontre d'un salarié protégé, **sans solliciter son accord préalable**.



Une mise à pied disciplinaire, qui affecte temporairement la rémunération du salarié protégé, est-elle subordonnée à son accord préalable ?

La Cour de cassation vient d'opérer un **revirement de jurisprudence** :

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.



Cass. soc., 11 décembre 2024, n°23-13.332





POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com

Tel : 01 44 69 25 50

