



Un salaire protégé peut-il refuser une mise à pied à titre disciplinaire ?

Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 11 décembre 2024 (Cass. soc., 11 déc. 2024, n°23-13.332).

Elle considère en effet que la mise à pied disciplinaire du salarié protégé :

- n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel,
- n'emporte ni modification de son contrat de travail, ni changement de ses conditions de travail.

La Cour avait déjà jugé que la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'avait pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat (Cass. soc., 2 mars 2004, n°02-16.554).

En revanche, c'est la première fois, à notre connaissance, qu'elle considère que la sanction n'est pas subordonnée à l'accord du salarié protégé, en ce qu'elle ne modifie pas son contrat de travail ni ne change ses conditions de travail.

Il en ressort donc que le salarié protégé ne peut refuser cette sanction, contrairement à ce que la Cour de cassation avait admis dans un ancien arrêt (Cass. soc., 23 juin 1999, n°97-41.121).

[Télécharger ici](#)