



**RAPPORT DE Mme OLLIVIER,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDIAIRE**

Arrêt n° 59 du 14 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-17.480

Décision attaquée : 23 mai 2024 de la cour d'appel de Paris

Société Euro Disney associés

C/

M. [W] [V]

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

Le présent rapport comporte une proposition de rejet non spécialement motivé des deuxième et troisième branches du moyen du pourvoi incident.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [V] a été engagé en qualité de technicien d'exploitation, le 8 août 2001, par la société Euro Disney associés (la société), qui exploite le complexe de loisirs Disneyland [localité 3] et ses dépendances.

La convention collective applicable est celle dite d'Adaptation des dispositions de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Le salarié a été élu « membre remplaçant » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) le 22 janvier 2013 pour l'établissement « Administration » de la société en application de l'accord d'entreprise du 6 septembre 2004.

Après avoir reçu un avertissement le 20 janvier 2014 pour ne pas avoir prévenu dans les délais sa hiérarchie de ses absences ainsi qu'un blâme le 14 avril 2024 pour un motif similaire, le salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle le 17 octobre 2014.

Le 2 juillet 2015, soutenant bénéficiaire du statut de salarié protégé et que les sanctions notifiées et son licenciement étaient nuls, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de dommages-intérêts.

Par jugement du 8 février 2021, le conseil de prud'hommes de Meaux a notamment :

- d'une part, requalifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite et en conséquence, condamné la société à payer au salarié 18 302,27 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite, 15 687,66 euros à titre d'indemnisation pour la violation du statut protecteur et 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- d'autre part, débouté le salarié du surplus de ses demandes.

Par arrêt du 23 mai 2024, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement entrepris.

C'est l'arrêt attaqué par un pourvoi formé par la société le 15 juillet 2024.

Procédure devant la Cour :

- Mémoire ampliatif déposé le 14 novembre 2024 pour la société, signifié le 26 novembre 2024 par la SCP Célice, Texidor, Périer (Art. 700 CPC : 3 000 euros)
- Mémoire en défense et valant pourvoi incident déposé le 27 janvier 2025 pour le salarié, signifié le même jour par la SAS Zribi et Texier (Art. 700 CPC : 3 500 euros)
- Mémoire en réponse au pourvoi incident déposé le 26 février 2025, notifié le même jour

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - Pourvoi principal

La société formule un **moyen unique**.

La société fait grief à l'arrêt de requalifier le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite et de la condamner à payer au salarié les sommes de 18 302,27 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite et de 15 687,66 euros à titre d'indemnisation pour la violation du statut protecteur, alors « que les membres des institutions représentatives du personnel créés par voie conventionnelle ne bénéficient du statut protecteur accordé par le code du travail aux salariés titulaires de certains mandats, que dans l'hypothèse où ces mandats sont de même nature que ceux prévus par la loi ; que tel n'est pas le cas d'un « membre remplaçant » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) créé par accord collectif d'entreprise, dont l'existence n'a pas été prévue par le code du travail ; que les missions d'un salarié désigné « membre remplaçant » au sein du CHSCT ne sont qu'hypothétiques et/ou ponctuelles, de sorte qu'elles diffèrent du mandat de représentation collective du personnel légalement accordé au membre titulaire du CHSCT ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que M. [V] a été élu « membre remplaçant » au CHSCT le 22 janvier 2013 pour l'établissement Administration de la société Euro Disney Associés ; que néanmoins, pour prononcer la nullité du licenciement de M. [V] et condamner l'exposante à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement nul et pour violation du statut protecteur, la cour d'appel a affirmé que « le membre "remplaçant" du CHSCT n'est pas prévu par les textes, l'article L. 4613-1 du code du travail disposant que le CHSCT est uniquement composé de l'employeur et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel » mais que « ce statut a été toutefois créé en son sein par un accord d'entreprise du 6 septembre 2004 qui prévoit, dans sa version applicable au litige, la présentation et la désignation, lors de la désignation des membres de chaque CHSCT, d'une liste complémentaire de membres remplaçants. Il a été ainsi prévu par cet accord une institution représentative du personnel conventionnelle de même nature que celle prévue par la loi, s'agissant, qu'il soit titulaire ou remplaçant, d'un membre du CHSCT » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-2, L. 2411-13, L. 2381-2 et L. 4613-1 du code du travail, dans leurs rédactions respectivement applicables au litige ».

2.2 - Pourvoi incident

Le salarié formule un **moyen unique**.

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à écarter l'application de l'article 2 du règlement intérieur de la société et en conséquence, de le débouter de ses demandes tendant à annuler l'avertissement du 20 janvier 2014 et le blâme du 14 avril 2014 et à condamner la société à lui payer les sommes de

500 euros à titre de dommages-intérêts pour avertissement nul et 500 euros à titre de dommages-intérêts pour blâme nul, alors :

« 1°/ que le règlement intérieur ne peut contenir de disposition incompatible avec les dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; que l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés suivant lequel « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt » est incompatible avec les dispositions de l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et l'article X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 qui prévoient uniquement un délai de 48 heures pour justifier de l'absence, sans exiger un délai de prévenance d'au moins deux heures avant la prise de poste, à peine de sanction disciplinaire ; qu'en refusant toutefois d'écarter l'article 2 du règlement intérieur, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et l'article X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, dans leur version applicable au litige ;

2°/ que le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés prévoit que « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail », même en cas d'absence pour raison médicale, sous peine de sanction disciplinaire ; qu'en refusant d'écarter l'article 2 du règlement intérieur, sans rechercher si celui-ci, qui apporte ce faisant une restriction au droit à la protection de la santé des travailleurs, était justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail dans leurs versions applicables au litige ;

3°/ que le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur état de santé ; que l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés suivant lequel « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt » ; que l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés prévoit que « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail », même en cas d'absence pour raison médicale, sous peine de

sanction disciplinaire ; qu'en refusant d'écarter l'article 2 du règlement intérieur, quand celui-ci a pour conséquence une discrimination envers les salariés qui, en raison de leur état de santé, ne seraient pas en mesure de prévenir l'employeur de leur absence dans un délai de deux heures avant leur prise de poste, ces derniers pouvant être, pour cette raison, sanctionnés disciplinairement, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail ;

4°/ en tout état de cause, que le règlement intérieur ne peut contenir de disposition incompatible avec les dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement et que les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et d'organiser au mieux la continuité du service ne peuvent suffire à justifier une telle disposition ; que l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés suivant lequel « tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt » est incompatible avec les dispositions de l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et l'article X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 qui prévoient uniquement un délai de 48 heures pour justifier de l'absence, sans exiger un délai de prévenance d'au moins deux heures avant la prise de poste, à peine de sanction disciplinaire ; qu'en énonçant, pour refuser d'écarter l'article 2 du règlement intérieur, que l'article L. 1321-2 du code du travail n'interdirait pas les mesures supplémentaires fondées sur les nécessités ou le bon fonctionnement de l'entreprise et pourrait ainsi comporter des clauses relatives à l'obligation de prévenir en cas d'absences et que l'employeur justifie cette exigence d'information afin de permettre au responsable hiérarchique d'organiser au mieux la continuité du service, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et l'article X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, dans leur version applicable au litige ;

5°/ à titre subsidiaire, qu'en énonçant, pour refuser d'écarter l'article 2 du règlement intérieur, que l'article L. 1321-2 du code du travail n'interdirait pas les mesures supplémentaires fondées sur les nécessités ou le bon fonctionnement de l'entreprise et pourrait ainsi comporter des clauses relatives à l'obligation de prévenir en cas d'absences et que l'employeur justifie cette exigence d'information afin de permettre au responsable hiérarchique d'organiser au mieux la continuité du service, la cour d'appel, qui a statué par des motifs insuffisants à justifier l'application de l'article 2 du règlement intérieur de la société Euro Disney Associés, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1321-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et l'article X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, dans leur version applicable au litige ».

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Pourvoi principal : Le « membre remplaçant » au CHSCT créé par accord collectif d'entreprise bénéficie-t-il du statut protecteur?

Pourvoi incident : Régularité des dispositions du règlement intérieur avec les dispositions de l'article L. 1321-3 du code du travail.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Sur le bénéfice du statut protecteur au profit du « membre remplaçant » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé par accord collectif d'entreprise (Moyen unique du pourvoi principal)¹

La société soutient que les membres des institutions représentatives du personnel créés par voie conventionnelle ne bénéficient du statut protecteur accordé par le code du travail aux salariés titulaires de certains mandats que sous réserve que ces mandats soient de même nature que ceux prévus par la loi. Tel n'est pas le cas en l'espèce d'un « membre remplaçant » du CHSCT créé par accord collectif d'entreprise, dont l'existence n'a pas été prévue par le code du travail et dont les missions ne sont qu'hypothétiques et/ou ponctuelles.

Elle fait valoir que « *La cassation à intervenir [...] aura pour effet d'emporter la cassation de l'arrêt en ce qu'il a requalifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite et a condamné la société [...] à payer [au salarié] les sommes de 18.302,27 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement illicite et de 15.687,66 € à titre d'indemnisation pour la violation du statut protecteur* ».

L'article L. 2411-1 du code du travail liste les salariés bénéficiaires de la protection contre le licenciement en raison du mandat dont ils sont investis.

Aux termes de sa version en vigueur du 1^{er} juillet 2014 au 01 janvier 2015:

« Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Délégué du personnel ;

3° Membre élu du comité d'entreprise ;

4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;

5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

¹ Cette partie du rapport s'inspire du rapport rendu par Madame la conseillère Bouvier relatif à l'arrêt Soc., 20 mars 2024, pourvoi n° 22-15.857.

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;

12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;

13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme ».

Selon l'article L. 2381-2 du code du travail, dans sa version applicable, antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, **les membres des CHSCT bénéficient également de la protection légale.**

Selon l'article L. 2411-2 du code du travail, dans sa version applicable, antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, **bénéficie également de la protection contre le licenciement le représentant du personnel au CHSCT, institué par convention ou accord collectif de travail.**

Aux termes de l'article L. 4613-1 du code du travail, alinéa 1^{er}, dans sa version applicable, antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel* ».

Selon l'article R. 4613-1 du code du travail, dans sa version applicable, antérieure au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, et l'article R. 4613-5 du code du travail, dans sa version applicable, antérieure au décret n° 2016-868 du 29 juin 2016, la délégation du personnel au CHSCT, composée de salariés désignés pour un mandat renouvelable de deux ans, est complétée, pour la période du mandat restant à courir, par un remplaçant désigné dans un délai d'un mois en cas de cessation des fonctions d'un représentant du personnel, sauf si la durée restante du mandat est inférieure à trois mois.

La chambre sociale de la Cour de cassation et le Conseil d'Etat (CE, 29 décembre 1995, n° 122643, publié au Recueil Lebon ; CE, 4 mai 2016, n° 380954, mentionné dans les tables du Recueil Lebon) jugent de façon constante que **les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail** (Soc., 9 juillet 1976, pourvoi n° 76-60.057 ; Soc., 19 décembre 1989, pourvoi n° 89-42.800, Bulletin 1989 V N° 719 ; Soc., 20 février 1991, pourvoi n° 89-42.288, Bulletin 1991 V N° 85 ; Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 90-43.215, Bulletin 1991 V N° 306 ; Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 90-43.411, Bulletin 1991 V N° 306 ; Soc., 1 décembre 1993, pourvoi n° 92-40.072, Bulletin 1993 V N° 298 ; Soc., 7 juillet 1999, pourvoi n° 97-43.231 ; Soc., 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.961, Bulletin civil 2003, V, n° 34 ; Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.893, Bull. 2006, V, n° 258 ; Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.438, Bull. 2007, V, n° 174 ; Soc., 9 octobre 2012, pourvoi n° 11-22.355, 11-22.350, 11-22.353, Bull. 2012, V, n° 255 ; Soc., 1 février 2017, pourvoi n° 15-24.310, Bull. 2017, V, n° 20 ; Soc., 20 septembre 2017, pourvoi n° 15-25.968 ; Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206 ; Soc., 20 mars 2024, pourvoi n° 22-15.857).

Tel est le cas :

- du délégué syndical suppléant (Soc., 9 juillet 1976, pourvoi n° 76-60.057) ;
- du délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés (CE, 31 octobre 1980, n° 12.767) ;
- de l'institution de délégués syndicaux titulaires et suppléants de groupe créés par un accord d'entreprise et chargés, au niveau du groupe, de fonctions similaires à

celles des délégués syndicaux d'entreprise (Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.438, Bull. 2007, V, n° 174) ;

- des représentants du personnel élus à la commission paritaire du « personnel de droit privé » mise en place au sein d'une chambre départementale d'agriculture (Soc., 9 octobre 2012, pourvoi n° 11-22.355, 11-22.350, 11-22.353, Bull. 2012, V, n° 255) ;

- des salariés membres des commissions paritaires professionnelles (Soc., 1 février 2017, pourvoi n° 15-24.310, Bull. 2017, V, n° 20 ; Soc., 20 mars 2024, pourvoi n° 22-15.857).

En revanche, **tel n'est pas le cas** :

- **d'une commission de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (Soc., 19 décembre 1989, pourvoi n° 89-42.800, Bulletin 1989 V N° 719) ;

- **de représentants syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (Soc., 20 février 1991, pourvoi n° 89-42.288, Bulletin 1991 V N° 85 ; Soc., 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.961, Bulletin civil 2003, V, n° 34 ; CE, 18 juillet 2018, n° 397.757 - cités par le MA) ;

- des membres d'un conseil de discipline (Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 90-43.215, Bulletin 1991 V N° 306 ; Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 90-43.411, Bulletin 1991 V N° 306) ;

- des membres des divers organismes du Promofaf (Soc., 1 décembre 1993, pourvoi n° 92-40.072, Bulletin 1993 V N° 298) ;

- des membres des conseils d'unité créés au sein du Commissariat à l'énergie atomique (Soc., 7 juillet 1999, pourvoi n° 97-43.231) ;

- d'un comité inter-établissements chargé de la gestion et de la réalisation des oeuvres sociales décidées par les comités d'établissement qui n'est pas de même nature que le comité central d'entreprise (Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.893, Bull. 2006, V, n° 258) ;

- de la délégation de représentation des directeurs d'établissements (Soc., 20 septembre 2017, pourvoi n° 15-25.968) ;

- des commissions internes à une entreprise compétentes en matière de procédure disciplinaire (Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206).

Par ailleurs, un salarié qui a été désigné comme secrétaire du CHSCT, alors qu'il ne faisait pas partie des membres de la délégation du personnel siégeant à ce comité, ne peut prétendre bénéficier de la procédure légale protectrice (Soc., 25 janvier 1994, pourvoi n° 92-40.139, Bulletin 1994 V N° 23 ; Soc., 18 mai 2005, pourvoi n° 02-47.335, Bull. 2005, V, n° 173).

Selon un arrêt du 29 janvier 2003, s'agissant de la qualité de salarié protégé d'un **représentant syndical au CHSCT** de la société, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que ce mandat, **créé par voie conventionnelle**, ne permet pas de bénéficier du statut protecteur :

*** Soc., 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-45.961, Bulletin civil 2003, V, n° 34 :**

Vu les articles L. 436-1 et L. 236-11 du Code du travail ;

Attendu que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du travail ; que tel n'est pas le cas des représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail ;

*Attendu que **pour reconnaître le statut de salarié protégé à M. [X...], représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Euro Disney, désigné en cette qualité par application d'un accord national et d'un accord d'entreprise, et licencié pour faute, l'arrêt relève en substance que l'institution conventionnelle en cause est de même nature que les institutions légales génératrices d'un tel statut ; qu'en se déterminant ainsi la cour d'appel a violé les textes susvisés ;***

Cette jurisprudence s'explique par le fait que le régime du statut protecteur est un régime d'ordre public, qui fait intervenir l'autorité publique (l'inspecteur du travail), ce qui ne peut relever d'un simple accord conventionnel ou contractuel.

Cependant, le regard que portent la Cour de cassation et le Conseil d'Etat sur le qualificatif de mandat de même nature est « *bienveillant et large* », pour reprendre les termes de Madame la conseillère Pecault-Rivolier, dans son rapport relatif à l'arrêt Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206.

Au cas présent, l'article 20 de l'avenant à l'accord de rénovation des relations sociales (p. 14) dispose :

« Le CHSCT est composé d'une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé conformément aux dispositions des articles L. 4613-2 et R. 4613-1 du Code du travail. [...]

Par ailleurs, pour faciliter le remplacement définitif d'un membre du CHSCT, il est convenu de présenter et désigner lors de la désignation des membres de chaque CHSCT une liste complémentaire de membres remplaçants. Ces membres remplaçants n'ont la qualité de Représentants du Personnel que lorsqu'ils remplacent définitivement un titulaire.

Les membres remplaçants du comité n'assistent pas aux réunions du CHSCT d'Etablissement ».

A la connaissance de la rapporteure, la chambre sociale n'a jamais statué sur le cas d'un « membre remplaçant » au CHSCT.

En l'espèce, pour confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite, et, en conséquence, condamné la société à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite et à titre d'indemnisation pour violation du statut protecteur, après avoir rappelé les prétentions des parties et les dispositions des articles L. 2381-2, L. 2411-

13 et L. 2411-2 du code du travail, la cour d'appel a statué selon la motivation suivante :

*« Si, comme le soutient la société, le membre « remplaçant » du CHSCT n'est pas prévu par les textes, l'article L. 4613-1 du code du travail disposant que **le CHSCT est uniquement composé de l'employeur et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel**, ce statut a été toutefois créé en son sein par un accord d'entreprise du 6 septembre 2004 qui prévoit, dans sa version applicable au litige, la présentation et la désignation, lors de la désignation des membres de chaque CHSCT, d'une liste complémentaire de membres remplaçants.*

Il a été ainsi prévu par cet accord une institution représentative du personnel conventionnelle de même nature que celle prévue par la loi, s'agissant, qu'il soit titulaire ou remplaçant, d'un membre du CHSCT.

Par conséquent, en application de l'article L.2411-2 du code du travail susvisé ce membre « remplaçant » au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, institué par accord d'entreprise, doit bénéficier de la protection contre le licenciement prévu pour les membres du CHSCT ».

Le jugement (p. 10 § dernier) relevait également que « S'il est difficile de déterminer la cause réelle et sérieuse, parmi les griefs plus ou moins graves énoncés dans la lettre [...] de licenciement ; [le salarié] élu membre suppléant du CHSCT disposait d'un statut de salarié protégé ».

Le mémoire ampliatif (pp. 11-14) soutient, d'une part, que « Le fait que les mandats conventionnels puissent ressembler, même fortement, à des mandats prévus par la loi ne suffit pas à ouvrir droit au statut protecteur », d'autre part, qu'« Il n'existe pas légalement de membre « suppléant » ou « remplaçant » au CHSCT : les membres ne peuvent qu'être titulaires ». Il en déduit qu'« A défaut d'existence légale, le statut du membre « suppléant » ou « remplaçant » au CHSCT, qui ne peut résulter que d'un accord collectif interne à une entreprise, ne bénéficie pas de la protection légale dont bénéficient les membres titulaires au CHSCT ». Or, au cas présent, « Alors même que la cour d'appel constatait que la loi n'avait pas prévu de modalités de suppléance au sein des [...] (CHSCT) et que le code du travail avait uniquement accordé le statut protecteur aux membres titulaires de cette institution représentative du personnel, la cour d'appel a néanmoins étendu le bénéfice du statut protecteur aux membres remplaçants exclusivement prévus par la voie conventionnelle », ne tirant dès lors pas les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations.

Le mémoire en défense (pp. 8-9) fait, quant à lui, valoir que « conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, la cour d'appel a retenu que le membre remplaçant du CHSCT, institution représentative du personnel créée par voie conventionnelle, était de même nature que celle prévue par la loi, à savoir membre représentant du personnel titulaire au CHSCT. Cette solution est parfaitement conforme à celle retenue par la Cour de cassation dans ses arrêts de

1976 et de 2007 et il est donc indifférent que, comme le soutient le moyen, « les missions d'un salarié désigné « membre remplaçant » au sein du CHSCT ne sont qu'hypothétiques et/ou ponctuelles », dès lors que, comme elle l'a jugé, le membre élu du CHSCT remplaçant est appelé à exercer les mêmes fonctions que ce dernier, l'exposant aux mêmes risques en cas de conflit avec l'employeur ».

Il appartiendra dès lors à la chambre, au regard de l'ensemble de ces éléments, de décider si les « membres remplaçants » ou suppléants d'un CHSCT, créés par voie conventionnelle, bénéficient de la même protection que les représentants du personnel au CHSCT, évoqués notamment à l'article L. 2411-2 du code du travail.

4.2 - Sur le règlement intérieur (Moyen unique du pourvoi incident)

Par un pourvoi incident, formulant un **moyen unique composé en cinq branches**, le salarié soutient que l'article 2 du règlement intérieur de la société impose, outre la transmission d'un certificat médical dans les 48 heures suivant l'absence, aux salariés de prévenir l'employeur de leur absence dans un délai de deux heures avant leur prise de poste alors que le règlement intérieur ne peut ni contenir de disposition incompatible avec les dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement et que les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et d'organiser au mieux la continuité du service ne peuvent suffire à justifier une telle disposition (Première, quatrième et cinquième branches) ni apporter des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (Deuxième branche) ou encore contenir des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur état de santé (Troisième branche).

L'article L. 1321-1, 3° du code du travail prévoit que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature de l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

La chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît que le règlement intérieur est un acte réglementaire de droit privé qui s'impose tant aux salariés qu'à l'employeur (Soc., 25 septembre 1991, pourvoi n° 87-42.396, Bulletin 1991 V N° 381).

Poursuivant la reconnaissance du caractère normatif du règlement intérieur, la chambre a accepté d'en contrôler l'interprétation retenue par les juges du fond (Soc., 31 mars 2015, pourvoi n° 13-25.436, Bull. 2015, V, n° 69 ; Soc., 13 juin 2018, pourvoi n° 17-14.510).

L'article L. 1321-3 du code du travail, dans sa version applicable, antérieure à la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, dispose :

« Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

Ainsi, le règlement intérieur ne peut contenir aucune clause contraire aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les juges du fond doivent écarter l'application des dispositions du règlement intérieur contraires aux stipulations conventionnelles (Soc., 7 novembre 2006, pourvoi n° 04-41.390, Bull. 2006, V, n° 330).

Au cas présent, tel que retenu par la cour d'appel, l'article 2 du règlement intérieur est rédigé comme suit :

« tout salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail, doit en informer son encadrement au moins deux heures avant le début de son travail et adresser un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures suivant son arrêt » (Arrêt, p. 4 § 3).

Selon les productions (Production MRPI, n° 01), l'article 2, du chapitre III, du Titre X de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, étendue par arrêté du 25 juillet 1994 dispose que *« Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail ».*

L'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 traite quant à lui de l'indemnisation salariale suivant cette absence justifiée dans les quarante-huit heures de l'incapacité:

« A compter du 1er juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a eu lieu, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

D'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire, pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet. »

En matière d'interruption de travail, aux termes de l'article R.321-2, alinéa 1^{er}, du code de la sécurité sociale, « En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, et sous peine de sanctions fixées conformément à l'article L. 321-2, une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail ».

Ainsi, seule la transmission de l'avis d'arrêt de travail à la caisse primaire d'assurance maladie est soumise à un délai légal de 48 heures.

En pratique, il est constant que le salarié doit prévenir son employeur le plus tôt possible et il est d'usage que ce délai soit le même que celui imparti pour adresser l'arrêt de travail à la CPAM.

Récemment, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'il résulte d'un règlement intérieur, selon lequel d'une part « l'absence non justifiée ou non autorisée est considérée comme irrégulière et peut être considérée comme une faute susceptible d'entraîner les sanctions disciplinaires », d'autre part, « toute indisponibilité pour maladie, sauf cas de force majeure, doit être signalée au responsable hiérarchique ou au service du personnel dans les 24 heures par téléphone ou par lettre, le cachet de la poste faisant foi. Passé ce délai, l'absence est considérée comme irrégulière. Toutefois, pour permettre une bonne organisation du travail auprès de la clientèle, une information rapide différente du délai de prévenance prévu ci-dessus est nécessaire », que l'absence d'information rapide de l'indisponibilité pour maladie, différente du délai de prévenance de 24 heures, ne caractérise pas une absence irrégulière susceptible de sanction au sens du règlement intérieur :

*** Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 22-23.192 :**

5. Selon l'article II-3-2, alinéa 2, du règlement intérieur , l'absence non justifiée ou non autorisée est considérée comme irrégulière et peut être considérée comme une faute susceptible d'entraîner les sanctions disciplinaires prévues à l'article III du présent règlement, lesquelles vont de la mise en garde au licenciement.

*6. Aux termes de l'article II-3-3, intitulé « absences maladie », toute indisponibilité pour maladie, sauf cas de force majeure, doit être signalée au responsable hiérarchique ou au service du personnel dans les 24 heures par téléphone ou par lettre, le cachet de la poste faisant foi. Passé ce délai, l'absence est considérée comme irrégulière. Toutefois, **pour permettre une bonne organisation du travail auprès de la clientèle, une information rapide différente du délai de prévenance prévu ci-dessus est nécessaire.** Sous 48 heures, le salarié doit produire un certificat médical précisant la durée prescrite d'indisponibilité. Toute prolongation d'arrêt de travail doit être signalée au plus tard la veille du jour prévu pour la reprise et faire l'objet d'un certificat de travail à remettre dans les 48 heures. La non-production du certificat dans ce délai caractérise, après mise en demeure par lettre recommandée ou télégramme de la direction restée sans effet, l'absence irrégulière. L'absence irrégulière justifie l'application des sanctions prévues par l'article III du présent règlement.*

7. Il en résulte que l'absence d'information rapide de l'indisponibilité pour maladie, différente du délai de prévenance de 24 heures, ne caractérise pas une absence irrégulière susceptible de sanction au sens du règlement intérieur.

8. La cour d'appel, après avoir constaté qu'aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur reprochait à la salariée de ne pas avoir informé en temps utile son supérieur hiérarchique pour lui permettre de s'organiser, les 21 septembre et 17 novembre 2016, a d'abord fait ressortir que l'employeur, en l'absence de communication du planning, ne démontrait pas que l'indisponibilité de la salariée, le 21 septembre, avait désorganisé le service et a ensuite relevé qu'il ne ressortait pas du règlement intérieur que la non-délivrance de cette information rapide, le 17 novembre, était susceptible de caractériser une absence irrégulière.

9. De ces constatations et énonciations, elle a pu déduire qu'aucune faute n'était établie.

Il n'est toutefois pas contesté au cas d'espèce que l'absence d'information relative à l'absence du salarié dans un délai de deux heures avant la prise de poste est susceptible de sanction au sens du règlement intérieur.

Le Conseil d'Etat a déjà jugé qu'une clause du règlement intérieur imposant de prévenir son employeur immédiatement de son absence n'était pas contraire à une convention collective aux termes de laquelle « Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant » dès lors que les prescriptions de cette clause ne sont pas édictées sous peine de rupture du contrat de travail :

* CE, 6 mars 1989, société "ENTREPRISE BENTIN ET COMPAGNIE" ET MINISTRE DU TRAVAIL, n°84977 et 84980

Considérant qu'aux termes de l'article 9 susmentionné : "Afin de permettre la bonne organisation du travail, notamment en cas de travail par équipes, tout salarié malade ou empêché de se présenter au travail doit immédiatement, sauf cas de force majeure, prévenir le chef d'entreprise ou son représentant en précisant la cause de l'absence" ; que l'administration a demandé à la société "ENTREPRISE BENTIN ET COMPAGNIE" de modifier ces dispositions qui, selon elle, seraient contraires à l'article 10 de la convention collective du bâtiment de la région parisienne aux termes duquel : "Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture du contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant" ; que, si les prescriptions de l'article 9 du règlement intérieur imposent, dans l'intérêt de l'exploitation de l'entreprise, une procédure d'information rapide de l'employeur en cas de maladie ou d'empêchement du salarié, elles ne sont pas édictées sous peine de rupture du contrat de travail et ne méconnaissent, dès lors, pas les dispositions de l'article 10 de la convention collective ; qu'ainsi le MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé les décisions du directeur régional du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France et du MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE susmentionnées en tant qu'elles concernent les dispositions de l'article 9 du règlement intérieur de la société "ENTREPRISE BENTIN ET COMPAGNIE".

En l'espèce, les prescriptions de l'article 2 du règlement intérieur ne sont pas édictées sous peine de rupture du contrat de travail, le salarié a été sanctionné par un avertissement puis par un blâme et n'a pas été licencié pour ce motif mais pour insuffisance professionnelle.

Par ailleurs, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 21-18.593).

A titre d'exemple, ont été considérées comme licites :

- les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave (Soc., 22 mai 2002, pourvoi n° 99-45.878, Bull. 2002, V, n° 176 ; Soc., 24 février 2004, pourvoi n° 01-47.000, Bull. 2004, V, n° 60; Soc., 31 mars 2015, pourvoi n° 13-25.436, Bull. 2015, V, n° 69),
- l'interdiction faite aux membres du personnel éducatif de recevoir à leur domicile des mineurs placés dans l'établissement (Soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 07-43.282, Bull. 2009, V, n° 3),
- après avoir rappelé qu'une série d'attentats avait eu lieu durant l'été 1995, la cour d'appel a pu décider que la société M6, qui avait été concernée par des alertes à la bombe, avait valablement exigé, après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, l'ouverture, à titre temporaire, des sacs devant les agents de sécurité, cette mesure, justifiée par des circonstances exceptionnelles et des exigences de sécurité, étant proportionnée au but recherché puisqu'elle excluait la fouille des sacs (Soc., 3 avril 2001, pourvoi n° 98-45.818, Bulletin civil 2001, V, n° 115),
- la mise en place de contrôles aléatoires effectués sur le lieu de travail pour vérifier si les salariés ne sont pas sous l'emprise d'alcool et/ou de stupéfiants, dès lors qu'en cas de test positif, l'intéressé a le droit d'obtenir une contre expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur, que le règlement réserve les contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiantes aux seuls postes dits « hypersensibles drogue et alcool », pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers et que l'employeur et le supérieur hiérarchique qui pratique le test ont l'obligation de respecter le secret professionnel sur ses résultats (CE, société SOGEA SUD, 5 décembre 2016, n° 39417),
- les clauses d'un règlement intérieur selon lesquelles « toute absence non justifiée dans les 48 heures pourra être considérée comme une faute si, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, la justification de l'absence n'est pas fournie ou le travail repris. L'absence irrégulière d'une durée égale ou supérieure à trois jours, ou la répétition d'absences plus courtes, pourront constituer une faute susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail, sous réserve de l'application de la procédure en vigueur » et « l'inobservation par le salarié des dispositions ci-dessus pourra, après mise en demeure par lettre

recommandée avec accusé de réception, être considérée comme une faute et entraîner la rupture du contrat de travail » (CE, 4 mai 1998, n°85178),

- une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients (Soc., 14 avril 2021, pourvoi n° 19-24.079, publié ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.743, publié)

Il convient en outre de préciser que **la circulaire DRT n° 1983/05 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1 à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise prévoit que le règlement intérieur peut comporter des clauses relatives à l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard.**

Ont été considérées comme illicites :

- l'obligation imposée de porter l'uniforme de l'entreprise, restrictive de la liberté vestimentaire du salarié qui travaillait de nuit, sans aucun contact avec la clientèle (Soc., 27 juin 2012, pourvoi n° 10-21.306, Bull. 2012, V, n° 201),
- à la suite d'un mouvement de grève, une adjonction au règlement intérieur, qui, compte tenu des incidences des absences sur la santé et la sécurité des patients qui leur sont confiés, interdit aux salariés de quitter leur poste sans avoir prévenu l'employeur avec un délai suffisant instaurant ainsi un délai de préavis en cas de grève (CE, 27 juillet 2005, n° 254600).

Enfin, le règlement ne peut contenir des dispositions discriminant les salariés.
Soc., 25 mai 2018, pourvoi n° 16-23.499

En l'espèce, pour débouter le salarié de ses demandes d'annulation de l'avertissement du 20 janvier 2014 et du blâme du 14 avril 2014, après avoir rappelé les prétentions du salarié, la cour d'appel a statué selon la motivation suivante :

« Si l'article L.1321-2 du code du travail dispose que le règlement intérieur ne peut contenir des clauses contraires aux lois et règlements ou aux conventions collectives, comme le fait valoir l'employeur, il n'interdit en rien les mesures supplémentaires fondées sur les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et peut ainsi comporter des clauses relatives à l'obligation de prévenir en cas d'absences.

*Il ressort en outre des écritures et pièces des parties qu'afin d'assurer la continuité du service, les salariés qui y étaient affectés, dont [le salarié], travaillaient par roulement selon des plannings prévisionnels puisqu'en cas d'incident, l'absence d'intervention rapide en raison du retard ou de l'absence d'un technicien pouvait avoir des conséquences dommageables sur les systèmes informatiques de la société. Ainsi, **l'employeur justifie cette exigence d'information afin de permettre au responsable hiérarchique d'organiser au mieux la continuité du service, en l'absence d'un salarié.***

Il n'y a donc pas lieu d'écarter l'application de l'article 2 du règlement intérieur » (Arrêt, p. 4 §§ 4 à 6).

Le jugement (p. 5 § 6) relevait par ailleurs que « *Dans la situation présente, le règlement intérieur de la Société [...] a été validé en bonne et due forme par la DIRECTE* ».

Sur l'avertissement du 20 janvier 2014, la cour d'appel a retenu, d'une part, que le salarié ne nie pas les faits reprochés et se borne à indiquer « *qu'il avait bien justifié dans les 48 heures de son absence, ce dernier fait ne lui étant pourtant pas reproché* », d'autre part, qu'« *[il] ne justifie pas avoir été confronté à un obstacle expliquant le non-respect de ce délai de prévenance, étant rappelé que la maladie concernait son enfant et non lui même* » .

Enfin, sur le blâme du 14 avril 2014, la cour d'appel a retenu que « *la société Euro Disney Associés reproche à M. [V] de ne pas l'avoir averti en temps utile de son absence du 2 au 5 mars 2014* », que « *M. [V] ne produit aucune preuve de son hospitalisation et le certificat médical adressé à la société pour la période du 2 au 5 mars 2014 reçu le 6 mars 2014 a été signé par le docteur [Y], médecin généraliste, sans mention d'une hospitalisation* », que « *d'une part, que le salarié a informé un collègue et non son supérieur de son absence initiale et, d'autre part, qu'il n'a pas justifié de son absence dans le délai de 48 heures* » et que « *M. [V] n'a pas été sanctionné, comme il le soutient, en raison de son état de santé mais pour une nouvelle violation du règlement intérieur de la société* ».

Le mémoire valant pourvoi incident (pp. 15-20) soutient qu'« *il appartient aux juges du fond, dès lors qu'une disposition du règlement intérieur restreint les droits et libertés des travailleurs, de procéder à un contrôle de proportionnalité en vérifiant si celle-ci est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché* ». En l'espèce, « *l'article 2 du règlement intérieur prévoit, sous peine de sanction disciplinaire, comme celles qui ont été prononcées à l'encontre [du salarié], une règle plus stricte que celle prévue par les textes conventionnels et donc défavorable aux salariés qui peut, au surplus, être difficile à respecter dans les faits, notamment en cas de maladie, ces derniers pouvant tout bonnement être dans l'incapacité de respecter cette obligation, prévue sous peine de sanction disciplinaire* ». Ainsi, il appartenait à la cour d'appel, d'une part, « *d'écarter cet article, qui instaurait une règle plus stricte que les règles conventionnelles, défavorable aux salariés, et qui était ainsi incompatible avec les articles 7 de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et X-III-2 de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994* », d'autre part, « *en présence d'une telle disposition, de rechercher si celle-ci était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché* ». Enfin, le mémoire soutient qu'« *Aucun arrêt de la Cour de cassation n'a pourtant admis que les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et d'organiser au mieux la continuité du service suffiraient à justifier une disposition du règlement intérieur incompatible avec les dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement* ».

Le mémoire en réponse au pourvoi incident (pp. 6-12) fait, quant à lui, valoir que le moyen soutient vainement « que « le règlement intérieur ne peut contenir de clause incompatible avec les dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ». Il s'agit là d'une considération parfaitement inopérante, les deux normes invoquées par les parties n'étant ni incompatibles, ni contraires. Ce n'est pas parce que la loi et la convention collective imposent au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail de transmettre son certificat médical dans un délai de 48h (ce qui n'est pas ici l'objet du présent litige) que le règlement intérieur ne peut pas, pour assurer la continuité du service et ainsi le bon fonctionnement de l'entreprise, imposer en cas d'absence un délai de prévenance minimal de deux heures (ce qui est ici reproché [au salarié]). En conséquence, le raisonnement poursuivi par le pourvoi adverse est erroné : il ne saurait y avoir de principe de faveur entre deux instruments juridiques distincts, aux objets distincts, et aux finalités différentes. [...] En outre, et contrairement à ce que tente de faire accroire le pourvoi adverse, le règlement intérieur peut contenir des obligations à la charge du salarié qui n'auraient pas été prévues par la loi ou la convention collective. [...] **Au cas présent**, les sanctions disciplinaires litigieuses reprochaient [au salarié] de ne pas avoir respecté délai de prévenance de deux heures avant ses absences, alors qu'il n'était confronté à aucun obstacle physique ou impossibilité de le faire. La question de la justification postérieure de ses absences, dans un délai de 48h, comme l'exige la loi et la convention collective, est donc inopérante en l'espèce », et « les juges du fond ont correctement fait ressortir :

- d'une part, la légalité de l'article 2 du règlement intérieur, ayant été validé par la DIRECCTE ;
- d'autre part, l'absence de « contradiction » ou encore d'« incompatibilité » entre l'obligation de prévenance prévue par le règlement intérieur et l'obligation a posteriori de justification prévue par les dispositions conventionnelles invoquées par le salarié, chaque norme présentant un objet distinct et une finalité distincte ;
- enfin, la légitimité de cette obligation de prévenance de 2 heures en cas d'absence, celle-ci étant justifiée tant au regard de l'activité de l'exposante que des fonctions exercées par [le salarié] ».

Il appartiendra dès lors à la chambre, au regard de l'ensemble de ces éléments, de décider si l'article 2 du règlement intérieur de la société, qui impose, outre la transmission d'un certificat médical dans les 48 heures suivant l'absence, aux salariés d'informer leur encadrement au moins deux heures avant le début du travail, est contraire aux dispositions de l'article L. 1321-3 du code du travail.

Si la chambre estime que, par les motifs précités, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a légalement justifié sa décision, il pourra être répondu à la deuxième branche du moyen du pourvoi incident par un rejet non spécialement motivé.

Si la chambre estime que la troisième branche du moyen du pourvoi incident est irrecevable, comme nouvelle, mélangée de fait et de droit, dès lors que le salarié ne soutenait pas que l'article 2 du règlement intérieur avait pour conséquence une discrimination envers les salariés qui, en raison de leur état

de santé, ne seraient pas en mesure de prévenir l'employeur de leur absence dans un délai de deux heures avant leur prise de poste, il pourra être répondu à ce grief par un rejet non spécialement motivé.