14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-17.480

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00059

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL

Il résulte de l'article L. 4613-1 du code du travail, alinéa 1er, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, de l'article R. 4613-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-868 du 29 juin 2016, et de l'article R. 4613-6 du même code, alors applicable, qu'un accord collectif ne peut légalement prévoir, lors de la désignation de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le collège institué à l'article L. 4613-1 du code du travail, qu'il sera procédé à l'établissement d'une liste complémentaire de membres remplaçants aux fins de remplacement définitif d'un membre du comité. Viole la loi la cour d'appel qui déclare un licenciement nul pour violation du statut protecteur, alors que les dispositions de l'accord collectif en cause étaient illégales en ce qu'elles prévoyaient un mode de désignation contraire aux dispositions réglementaires d'ordre public applicables, de sorte qu'aucune protection contre le licenciement ne pouvait être reconnue aux salariés désignés en qualité de membres remplaçants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 59 FS-B

Pourvoi n° W 24-17.480

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 14 JANVIER 2026

La société Euro Disney associés, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 24-17.480 contre l'arrêt rendu le 23 mai 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant à M. [W] [V], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

M. [V] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseillère référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Euro Disney associés, de la SAS Zribi et Texier, avocat de M. [V], et l'avis de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 3 décembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Ollivier, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne, Mmes Sommé, Bérard, M. Dieu, Mme Depelley, conseillers, Mmes Lanoue, Arsac, conseillères référendaires, Mme Canas, avocate générale, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 mai 2024), 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.

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

3. Il a fait l'objet d'un avertissement le 20 janvier 2014 pour ne pas avoir prévenu dans les délais sa hiérarchie de ses absences ainsi que d'un blâme le 14 avril 2014 pour un motif similaire.

4. Il a été licencié pour insuffisance professionnelle le 17 octobre 2014.

5. Le 2 juillet 2015, soutenant bénéficier 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.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en ses deuxième et troisième branches

Motivation

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la deuxième branche du moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation et sur la troisième branche qui est irrecevable.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en ses première, quatrième et cinquième branches

Enoncé du moyen

7. 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 certaines sommes à titre de dommages-intérêts pour avertissement nul et 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 quarante-huit 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 quarante-huit 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 ;

4°/ 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 quarante-huit 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 quarante-huit 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°/ 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Selon 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, les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

9. Selon l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, 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 lieu, les ouvriers visés à l'article 1er du même accord bénéficient d'une indemnisation à la condition notamment d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité.

10. Selon l'article L. 1321-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, le règlement intérieur ne peut contenir 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.

11. Aux termes de l'article 2 du règlement intérieur de la société, 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 quarante-huit heures suivant son arrêt.

12. Ayant d'abord retenu à bon droit que l'article 2 du règlement intérieur de la société prévoyant l'obligation de prévenir en cas d'absence, qui était fondé sur les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, n'était pas contraire aux dispositions légales et conventionnelles, la cour d'appel a ensuite constaté que dans le service au sein duquel le salarié était affecté, les salariés travaillaient par roulement selon des plannings prévisionnels dès lors qu'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 et que l'employeur justifiait cette exigence d'information du responsable hiérarchique en cas d'absence afin de permettre à ce dernier d'organiser au mieux la continuité du service en l'absence d'un salarié.

13. La cour d'appel en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu d'écarter l'application de l'article 2 du règlement intérieur.

14. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Mais sur le moyen relevé d'office

15. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'article L. 4613-1 du code du travail, alinéa 1er , dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, l'article R. 4613-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-868 du 29 juin 2016, et l'article R. 4613-6 du même code, alors applicable :

16. Aux termes du premier de ces textes, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et 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.

17. Aux termes du deuxième, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

18. Aux termes du troisième, lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions prévues à l'article R. 4613-5, le collège chargé de désigner les membres de la représentation du personnel se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.
Le procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège est remis dès sa conclusion à l'employeur. Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de huit jours à compter de la réception.

19. Il en résulte qu'un accord collectif ne peut légalement prévoir, lors de la désignation de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le collège institué à l'article L. 4613-1 du code du travail, qu'il sera procédé à l'établissement d'une liste complémentaire de membres remplaçants aux fins de remplacement définitif d'un membre du comité.

20. Pour déclarer le licenciement du salarié nul, l'arrêt retient que l'accord d'entreprise de rénovation des relations

sociales du 6 septembre 2004 prévoit la présentation et la désignation lors de la désignation des membres de chaque CHSCT d'établissement d'une liste complémentaire de membres remplaçants, qu'il est 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 et qu'en application de l'article L. 2411-2 du code du travail, ce membre remplaçant bénéficie de la protection contre le licenciement.

21. En statuant ainsi, alors que les dispositions de l'accord collectif en cause étaient illégales en ce qu'elles prévoyaient un mode de désignation contraire aux dispositions réglementaires d'ordre public applicables, de sorte qu'aucune protection contre le licenciement ne pouvait être reconnue aux salariés désignés en qualité de membres remplaçants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen du pourvoi principal, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie le licenciement pour cause réelle et sérieuse en licenciement illicite, condamne la société Euro Disney associés à payer à M. [V] la somme de 18 302,27 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite et la somme de 15 687,66 euros à titre d'indemnisation pour la violation du statut protecteur, en ce qu'il ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 mai 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne M. [V] 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 publiquement le quatorze janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (24-17.480_RAPPORT.PDF - 382 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (24-17.480_AVIS.PDF - 343 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k7
23 mai 2024 (n°21/02358)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Article L. 4613-1 du code du travail, alinea 1er , dans sa redaction anterieure a la loi n° 2015-994 du 17 aout 2015.

Article R. 4613-5 du code du travail, dans sa redaction anterieure au decret n° 2016-868 du 29 juin 2016,.

Article R. 4613-6 du meme code, alors applicable.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Paris K7 23-05-2024