

**Cour d'appel**

**Montpellier**  
**2e chambre sociale**  
**10 Décembre 2025**  
**Répertoire Général : 25/00734**

Contentieux Judiciaire

ARRÊT n°

Grosse + copie

délivrées le

à

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

2e chambre sociale

ARRET DU 10 DECEMBRE 2025

Numéro d'inscription au répertoire général :

F N° RG 25/00734 - N° Portalis DBVK-V-B7J-QRMX

Décision déférée à la Cour : Ordonnance du 23 JANVIER 2025

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER - N° RG R 24/00242

APPELANT :

Monsieur [Z] [S]

né le 17 Février 1983 à [Localité 10] (34)

de nationalité Française

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représenté sur l'audience par Me Frédéric RICHERT de la SELARL RICHERT FREDERIC, avocat au barreau de MONTPELLIER

INTIMEE :

S.A. [12]

Prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié en cette qualité au siège social, sis

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée sur l'audience par Me Michel PIERCHON, avocat au barreau de MONTPELLIER

Ordonnance de clôture du 08 Septembre 2025,

Ordonnance de rabat de clôture et nouvelle clôture sur l'audience le 06 octobre 2025.

COMPOSITION DE LA COUR :

En application de l'[article 914-5 du code de procédure civile](#), l'affaire a été débattue le 06 OCTOBRE 2025, en audience publique, le magistrat rapporteur ayant fait le rapport prescrit par le même article, devant la cour composée de :

Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre

Madame Véronique DUCHARNE, Conseillère

Madame Magali VENET, Conseillère

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Marie-Lydia VIGINIER

ARRET :

- contradictoire ;

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au [deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile](#) ;

- signé par Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre, et par Madame Marie-Lydia VIGINIER, Greffier.

\*

\*\*

#### FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Engagé le 02 novembre 2011, en qualité de promoteur/merchandiser par la société SA [13] et affecté à la Région Sud Méditerranée, M. [Z] [S] a conclu le 14 janvier 2015, avec la société [12] [Localité 9], un contrat de travail à durée indéterminée avec reprise d'ancienneté, pour des fonctions de conseiller commercial, groupe d'emploi C.

En novembre 2019, le salarié est élu suppléant au [7] ([8]) pour la période novembre 2019 à novembre 2023.

À réception d'un rapport d'enquête menée par le Contrôle Général, le salarié est convoqué le 4 septembre 2023 à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, fixé au 14 septembre suivant.

Le 18 septembre 2023, [12] saisit la Commission Consultative Paritaire et en informe M. [S] qui est convoqué pour la réunion du [6] du 27 septembre 2023.

Le 12 octobre 2023, [12] demande l'autorisation de licenciement à l'Inspection du Travail.

Le 23 novembre 2023, la Commission Consultative Paritaire se réunit.

Par décision du 15 décembre 2023, l'inspectrice du travail rejette la demande d'autorisation de licenciement.

Le 8 janvier 2024, la société [12] a notifié à M. [S] une mise à pied disciplinaire de 3 mois, portant sur plusieurs manquements que l'Inspectrice du travail a reconnu fautifs mais pas suffisamment graves pour justifier un licenciement. La mise à pied a pris effet, à l'issue de l'arrêt maladie du salarié, du 23 juillet jusqu'au 22 octobre 2024.

Le 9 janvier 2024, M. [Z] [S] est convoqué à un entretien préalable à la suite de faits survenus le 20 novembre 2023.

Le 20 février 2024, M. [S] saisit le conseil de prud'hommes de Montpellier aux fins d'entendre prononcer l'annulation de la mise à pied du 8 janvier 2024 et la résiliation du contrat de travail de travail aux torts de l'employeur.

Le 11 avril 2024, M. [S] comparaît devant la Commission Consultative Paritaire pour les faits commis le 20 novembre 2023.

Le 6 mai 2024, la société [12] prononce une nouvelle mise à pied de trois mois pour les faits du 20 novembre 2023.

La mise à pied est mise à exécution du 23 octobre 2024 au 22 janvier 2025.

Saisie le 30 octobre 2024, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Montpellier a, par ordonnance rendue le 23 janvier 2025, dit n'y avoir lieu à référer et rejeté la demande de M. [S] en laissant à chaque partie la charge de ses dépens.

Suivant déclaration d'appel en date du 6 février 2025, M. [S] a interjeté appel de cette décision.

Par ordonnance rendue le 6 octobre 2025, et au vu de l'accord des parties, le président de chambre a révoqué l'ordonnance de clôture rendue le 8 septembre 2025 et prononcé la clôture avant l'ouverture des débats.

' Aux termes de ses conclusions, en date du 29 septembre 2025, M. [S] demande à la cour, au visa des [articles R. 1455-6 et R. 1455-7 du code du travail](#), d'infirmer l'ordonnance entreprise en ce qu'elle a dit qu'il n'y a pas lieu à référé, rejeté ses demandes, et laissé à chaque partie la charge de ses propres dépens, et statuant à nouveau, de :

Ordonner à la SA [12], pour faire cesser le trouble manifestement illicite, le retrait provisoire des deux mises à pied disciplinaire de trois mois prononcées les 8 janvier 2024 et 6 mai 2024 sous astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du huitième jour suivant notification de la décision,

Condamner la société [12] à lui payer une provision de 15 936,36 euros brut au titre des rappels de salaire ainsi qu'une provision de 1 593,63 € brut au titre des congés payés afférents, une provision de 10 000 euros net sur les dommages-intérêts à valoir en réparation du préjudice subi et la somme de 5.000 € au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#), ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel.

' Selon ses dernières conclusions en date du 29 septembre 2025, la société [12] demande à la cour, au principal, de juger irrecevable et infondé l'appel, en l'absence d'intérêt à agir, subsidiairement, de confirmer l'ordonnance de référé, de débouter en conséquence M. [Z] [S] de l'ensemble de ses demandes et dans tous les cas, de le condamner au paiement de 5 000 euros au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#) et aux dépens.

À l'issue de l'audience, la cour a invité les parties à présenter leurs observations relativement à l'éventuel épuisement du pouvoir disciplinaire visant la seconde mise à pied disciplinaire du 9 janvier 2024.

Suivant notes en délibéré, les parties ont présenté les observations suivantes :

- M. [S] fait valoir que la société [12], au moment où elle lui a notifié la première sanction disciplinaire de 3 mois, le 8 janvier 2024, avait une parfaite connaissance des faits du 20 novembre 2023, au titre desquelles elle le convoquera le lendemain 9 janvier 2024 en vue d'une seconde sanction disciplinaire, de sorte qu'en choisissant de ne sanctionner le 8 janvier que certains faits, elle ne pouvait ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour des faits antérieurs à la première sanction. La société [12] ayant ainsi épuisé son pouvoir disciplinaire, le retrait provisoire sous astreinte de cette sanction illicite s'impose de plus fort.

- La société [12] soutient que poser la question de l'épuisement du pouvoir disciplinaire conduirait à statuer au-delà du cadre du référé engagé par Monsieur [S], dont l'action se fonde sur le trouble manifestement illicite, lequel se définit comme 'toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui, directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit', ce que ne constituerait pas, selon la société, l'épuisement pour l'employeur du droit de sanctionner, parce que la jurisprudence construite sur cette question, qui ne porte que sur le fond ne peut être qualifiée de règle de droit impérative dont la méconnaissance constituerait un trouble illicite permettant au juge des référés d'annuler une sanction. Elle fait valoir en outre la Cour de cassation et des [Localité 5] d'appel ont jugé que, dans certaines circonstances, un employeur n'épuise pas son droit de sanctionner lorsque ' ayant connaissance d'un certain nombre de faits qu'il juge fautifs ' il décide de prendre plusieurs sanctions, soit en raison d'une enquête en cours, soit en raison de règles statutaires, soit en raison de dispositions issues d'accords d'entreprise.

Elle se prévaut de l'arrêt n°22-15.172, du 5 février 2025, par lequel la cour de cassation estime que l'employeur n'épuise pas son pouvoir disciplinaire lorsqu'il sanctionne des faits fautifs alors qu'il connaît d'autres faits sans avoir encore pu les qualifier de fautifs, puisqu'une enquête interne n'a pas encore abouti.

La société intimée ajoute que dans la présente situation, il n'y a pas eu d'enquête mais [12] ne pouvait qualifier de 'fautifs' les faits du 20 novembre 2023 tant que l'entretien préalable à la sanction n'avait pas été mené. Elle se prévaut également d'un arrêt publié du 10 juin 2015 (n° de pourvoi 14-10.778) aux termes duquel la Cour de cassation a retenu « qu'ayant constaté que la [16] avait découvert successivement des griefs différents impliquant, en application des règles statutaires, la conduite de procédures disciplinaires distinctes, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'employeur n'avait pas renoncé à sanctionner la seconde faute pour avoir sanctionné la première à une date où la seconde procédure n'était pas achevée ; », en faisant valoir qu'au cas présent, l'article 11.2 de l'Avenant n°4 (24 octobre 2023) à l' « Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES [12] du 13 mai 2019 » impose à [12] qui aurait retenu l'existence de faits fautifs de consulter la Commission consultative paritaire avant de prononcer toute sanction autre que l'avertissement et le blâme, fait valoir que cette commission s'était prononcée, le 23 novembre 2023, pour les faits ayant donné lieu à la première sanction et ce n'est que postérieurement que la société a reçu les premiers éléments relatifs à l'altercation dans la boutique [15], l'attestation de la salariée de [15] lui ayant permis d'avoir une première opinion sur ces derniers faits étant datée du 5 décembre 2023.

Par ailleurs, à l'audience des débats, la cour a vainement proposé aux parties de recourir à une mesure de médiation judiciaire afin de rechercher, par elles-mêmes et sous l'égide d'un médiateur indépendant, une solution au litige qui les oppose.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer aux écritures susvisées.

## MOTIVATION

Il est constant que dans le cadre de la première procédure disciplinaire, l'inspecteur du travail, après avoir examiné l'ensemble des griefs formulés par l'employeur, écarté certains griefs prescrits, considéré d'autres faits reprochés établis mais non fautifs, d'autres encore non établis ou non imputables au salarié, a motivé la décision de refuser la demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire visant M. [S], en date du 15 décembre 2023, comme suit :

« les faits fautifs sont :

1. M. [S] ne saisit pas, ainsi reprise, dans l'outil [Localité 14], les terminaux réellement remis par les clients ce qui génère des transferts de propriété qui ne reflète pas la réalité des opérations entre le 2 janvier et le 20 avril 2023.

Il ressort de l'enquête que la notion de mobile reprise et la notion mobile récupérait dans le cadre de la collecte entre ' citoyenne ' n'est pas suffisamment claire afin de s'assurer que des pratiques « alternatives » ne s'applique pas au sein de la boutique dans l'objectif de booster des ventes. Pratique par ailleurs, identifié comme toléré.

L'enquête révèle que malgré qu'elle est bien connaissance de ces pratiques depuis des années mais a développé aucune procédure pour fiabiliser ses ventes justement parce qu'elles impliquent la société [12] en termes de responsabilité juridique envers ses clients. Notamment, s'agissant de la possibilité de permettre des téléphones destinés à une collecte ayant pour objet une 'uvre « écologique » du dispositif [Localité 14] permettant de participer à la croissance commerciale de la boutique [12].

Aussi, ces faits reprochés au salarié sont avérés et imputables à ce dernier, mais compte tenu de l'organisation existante est sans avertissement ou sanction préalable sur le sujet, il ne peut être considéré que ces faits fautifs relèvent d'une faute suffisamment grave permettant de justifier son licenciement au regard de l'absence de mesures prises par [12] pour éviter ce type de pratique.

2. M. [S] dépasse le plafond autorisé de mobile pouvant être vendu à une société composée de 5 salariés en souscrivant 8 lignes mobiles entre le 2 janvier et le 20 avril 2023.

Compte tenu du nombre de processus et de procédures existants au sein de la boutique [12], ce fait même fautif ne relève pas d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement.

3. M. [S] avait dossier concernant 3 clients qui présentent 7 documents contractuels avec une absence de signature ou des signatures différentes pour un même client.

4. M. [S] a dans cette cas le contrôle et/ou l'enregistrement des pièces d'identité n'est pas effectué lors de la souscription de l'offre.

Il ressort de l'enquête que des rapports de vérification et d'alerte des process sont remontés régulièrement vers les managers de boutique. Il présente des chiffres, des statistiques, des pourcentages et des rappels afin de respecter les processus dans l'objectif d'avoir le moins de vente « détopées » et atteindre des objectifs qualitatifs internes et en rapport à d'autre boutique.

Néanmoins, aucune échelle de sanction n'a été révélée durant l'enquête sur la récurrence ou le nombre qui permettrait d'établir une limite entre un objectif de progression et une faute à sanctionner. D'autres salariés sont par ailleurs concernés par ces faits.

Aussi ces faits ne sauraient relever d'une faute suffisamment grave permettant de justifier un licenciement.

Pris dans leur ensemble, compte tenu de l'ancienneté du salarié M. [S] au sein du groupe [12] et d'absence de dossier disciplinaire en dehors d'un rappel de consignes datant du 5 mars 2020 relatif au non-respect de la procédure d'authentification des pièces jointes, ces faits fautifs ne sauraient être d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement. »

L'enquête contradictoire n'a pas révélé de liens entre la présente procédure et le mandat détenu par M. [S] ».

Ne retenant que les griefs considérés par l'inspecteur du travail comme fautifs et imputables au salarié, la société [12] a sanctionné M. [S] par une lettre du 8 janvier 2024 ainsi libellée :

« Suite à l'entretien préalable qui a eu lieu le 14 septembre 2023 et à la réunion de la commission consultative paritaire qui s'est tenue le 23 novembre 2023 et vu le courrier de l'inspection du travail en date du 15 décembre 2023, les griefs suivants ont été retenus à votre encontre :

' mention dans le système informatique d'[Localité 11] de fausses données sur [12] reprise ([Localité 14]),

' vente à une société de téléphone mobile supérieur au nombre de salariés de ladite entreprise,

' absence de signature sur des contrats souscrits,

' absence pour certains contrats du recueil des pièces d'identité, justificatif de domicile, de RIB.

En effet, à plusieurs reprises :

Dans le cadre d'[Localité 11] reprise, vous n'avez pas saisi dans le système d'information d'[Localité 11] l'équipement réellement vendu par le client. Vous irez mentionner un équipement de moindre valeur que le mobile réellement remis par le client. L'équipement mentionné dans le système d'information a bien été retrouvé dans les stocks d'[Localité 11] reprise, contrairement à l'équipement remis par le client.

Vous n'avez pas respecté les processus métiers régulièrement rappelés. Ainsi, vous n'avez pas fait signer les contrats souscrits par les clients, rendant invalides lesdits contrats, d'une part et vous n'avez pas exigé certaines pièces que les procès internes imposent pour lutter contre la fraude de clients, d'autre part.

Les explications recueillies lors de l'entretien préalable et lors de la séance du conseil de discipline nationale n'ont pas permis de modifier l'appréciation des griefs qui vous sont reprochés.

De tels faits sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent, je vous notifie par la présente lettre votre mise à pied disciplinaire d'une durée de 3 mois qui prendra effet à votre retour d'arrêt maladie. Séjours de mise à pied entraîneront une retenue de salaire sur votre paye.

L'enquête a également mis en évidence des situations d'énervernement au sein de votre équipe et les propos inappropriés vis-à-vis de nos clients.

En termes de prévention et au regard des difficultés relationnelles et des ajustements à envisager, nous vous faisons part de notre décision de mettre en place un plan de formation pour vous accompagner dans votre posture et notamment dans vos relations interpersonnelles (assertivité, mode de communication, relationnel client).

J'attire également votre attention sur le fait que si de tels incidents venaient à se reproduire une nouvelle fois, je serais amené à envisager une sanction plus grave pouvant aller jusqu'à votre licenciement. »

Convoqué le 9 janvier 2024 à un entretien préalable fixé au 19 janvier suivant, la société [12] a sanctionné M. [S], après la saisine de la commission consultative paritaire, devant laquelle le salarié a comparu le 11 avril, d'une nouvelle mise à pied disciplinaire d'une durée de 3 mois, par lettre du 6 mai 2024 ainsi libellée :

« Nous vous rappelons que les équipes sont reprochées se sont produits le 20 novembre 2023 dans la galerie marchande de Trifontaine où se trouve la boutique [12] dans laquelle vous travaillez.

Ce jour là, vous avez quitté votre poste de travail, de surcroît sans l'accord de votre manager, et vous avez accompagné dans la boutique [15] présente dans la même galerie marchande, de personnes s'étant présentées dans notre boutique pour leur montrer des terminaux (non disponible dans nos stocks).

Vous vous êtes rendus dans la boutique [15] revêtue du gilet [12] qui marque votre fonction au sein de la boutique.

À votre entrée dans la boutique [15] vous avez été interpellé par une conseillère [15] qui vous a demandé l'objet de votre présence. Une première altercation a alors eu lieu. La vendeuse [15] a témoigné d'une agression verbale de votre part avec des propos injurieux et des menaces de représailles de votre part.

Suite à votre refus de quitter la boutique [15], un autre conseiller [15] nous a guidé vers la sortie. Une seconde altercation a alors eu lieu dans la galerie marchande entre vous et ce 2e conseiller.

Alerté par les cris provoqués par cette altercation, votre manager vous a perçu dans la galerie avec le conseiller [15] et les 2 clients qu'il avait vu quelques minutes plus tôt pénétrer dans la boutique [12].

L'ensemble de ces faits constitue des manquements professionnels et sont préjudiciables au bon fonctionnement et à l'image de l'entreprise. Par conséquent, je vous notifie par la présente lettre votre mise à pied disciplinaire d'une durée de 3 mois qui prendra effet à votre retour d'arrêt maladie et qui se cumule avec la sanction de mise à pied disciplinaire de 3 mois qui vous a été notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 8 janvier 2024.

De plus, ces derniers événements nous amènent également à maintenir notre décision de mettre en place un plan de formation pour vous accompagner dans votre posture et notamment dans vos relations interpersonnelles (assertivité, mode de communication, relationnel client).

Ces jours de mise à pied entraîneront une retenue de salaire sur votre paye. [...] »

Selon l'[article L. 1333-2 du code du travail](#), le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme, ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 1333-1 du code du travail](#), en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction, forme sa conviction au vu des éléments retenus par l'employeur pour prendre la sanction et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Sur la fin de non recevoir :

La société [12] fait valoir qu'au jour de la déclaration d'appel, M. [S] n'avait plus d'intérêt pour interjeter appel de l'ordonnance du 23 janvier disant n'y avoir lieu à référé, les mises à pied disciplinaire ayant été exécutées la première le 22 octobre 2024 et la seconde le 22 janvier 2025, dès lors que le trouble allégué avait cessé au jour où le juge statue.

Toutefois, les effets d'une mise à pied disciplinaire assortie d'une retenue de salaire, comme en l'espèce, ne se limitent pas à la suspension de l'obligation pour le salarié de fournir une prestation de travail, mais, comporte également une perte salariale, dont les effets perdurent jusqu'au jour où la cour statue.

M. [S] ayant à ce titre toujours intérêt à agir, la fin de non recevoir sera rejetée.

Sur le référé :

L'appelant fonde son action sur les dispositions des [articles R. 1455-6 et 7 du code du travail](#) lesquels disposent, respectivement :

- que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.
- que dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Il est de droit que si l'annulation de la sanction prononcée excède les pouvoirs du juge des référés (Cass., Soc. 23 mars 1989 Bulletin 1989 V No 253), celui-ci est fondé à faire cesser le trouble manifestement illicite en résultant ([Cass., Soc. 23 mars 2017 n°15-23.090](#)), au besoin en condamnant l'employeur à payer les rappels de salaires au titre des retenues éventuellement effectuées (Cass., Soc. 20 février 1991 Bull. 1991, V, n 83 ; Cass., Soc. 6 février 2013 Bull. 2013, V, n 27 précité, ).

En l'espèce, M. [S] fonde son action sur le trouble manifestement illicite que caractériserait ce qu'il considère constituer une mise à pied disciplinaire d'une durée de six mois, l'employeur l'ayant successivement sanctionner à un jour d'intervalle à deux sanctions de trois mois les 8 et 9 janvier 2024, mise à exécution à l'issue de son arrêt maladie du 23 juillet au 22 octobre 2024, et du 23 octobre 2024 au 22 janvier 2025.

M. [S], titulaire jusqu'en novembre 2023 d'un mandat de délégué syndical, ne conteste pas la régularité du règlement intérieur, sur les stipulations desquelles sont fondées les sanctions litigieuses.

Il ressort du règlement intérieur, entré en vigueur au 1er juillet 2019, qu'il a été préalablement affiché et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes et qu'il a, conformément aux dispositions de l'[article L. 1321-4 du code du travail](#), été soumis aux membres du Comité d'établissement, ainsi que pour les matières relevant de sa compétence au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, dont les avis ont été adressés en même temps que deux exemplaires du règlement à l'inspecteur du travail.

Il prévoit pour les salariés de droit privé comme M. [S], une échelle de sanctions comprenant entre l'avertissement et le licenciement pour faute simple 'la mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée maximale de 3 mois'.

En ce qui concerne la mise à pied disciplinaire du 8 janvier 2024 d'une durée de 3 mois, laquelle repose, nonobstant les dénégations du salarié, sur des faits dont l'inspecteur du travail a considéré qu'ils étaient fondés et fautifs, force est de constater que la sanction prononcée s'inscrit dans les limites du règlement intérieur en vigueur.

Il n'est pas prétendu que l'employeur n'aurait pas respecté la procédure disciplinaire instituée au sein de la société [12].

Aussi, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que faute pour M. [S] de caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite, alors qu'il n'appartient qu'au juge du fond d'apprécier le caractère éventuellement disproportionné de la sanction prononcée, le salarié n'est pas fondé à solliciter du juge des référés qu'il annule ni suspende les effets de cette sanction.

En revanche, il ressort des éléments communiqués qu'au jour où l'inspecteur du travail a rejeté la demande d'autorisation de licenciement visant les faits de la première procédure disciplinaire, soit le 15 décembre 2023, la société ne conteste pas qu'elle avait une connaissance des faits survenus le 20 novembre 2023 ayant opposé le salarié à des employés de la société [15], qu'elle sanctionnera de la deuxième mise à pied disciplinaire de 3 mois.

Le 8 janvier 2024, la société [12], qui a fait le choix de sanctionner les premiers faits d'une mise à pied pour la durée maximale prévue par le règlement intérieur, avait donc connaissance des faits du 20 novembre 2023, pour lesquels elle n'ignorait pas qu'elle engagerait, dès le lendemain, la seconde procédure disciplinaire, à l'issue de laquelle elle prononcera une seconde mise à pied disciplinaire de trois mois.

Invoquant la nécessité pour elle de suivre la procédure disciplinaire instituée par les stipulations conventionnelles, la société intimée conteste encourir tout manquement relatif à un épuisement du pouvoir disciplinaire.

Certes, l'employeur n'ayant eu une connaissance complète des faits du 20 novembre 2023 qu'à réception de l'attestation de la salariée de la société [15], à une date où la première procédure était déjà engagée, et alors qu'il était tenu de respecter pour ces seconds faits la procédure disciplinaire conventionnelle, le salarié ne peut se prévaloir au 8 janvier 2024 de l'épuisement du pouvoir disciplinaire de l'employeur au titre des faits du 20 novembre 2023, quand bien même en avait-il, à cette date, une connaissance complète.

Pour autant, en s'abstenant d'engager la seconde procédure disciplinaire entre le 15 décembre 2023 et le 8 janvier 2024 et en sanctionnant les premiers faits d'une mise à pied disciplinaire d'une durée de 3 mois, c'est à dire fixée au plafond prévu par le règlement intérieur, l'employeur se privait, compte tenu des limites fixées par le règlement intérieur, de sanctionner l'intéressé d'une nouvelle mise à pied disciplinaire sauf à excéder le dit plafond.

L'employeur ayant attendu le lendemain du prononcé de la première mise à pied disciplinaire pour initier la seconde procédure, qui aboutira, le 6 mai 2024, au prononcé d'une seconde mise à pied disciplinaire de 3 mois, et non une autre sanction prévue par le règlement intérieur, le salarié est fondé à invoquer sur ce dernier point un trouble manifestement illicite en ce que cette seconde décision conduisait à un dépassement de la durée maximale de mise à pied disciplinaire fixée par le règlement intérieur, observation complémentaire faite que la société tiendra à préciser que cette seconde mise à pied disciplinaire se cumulerait avec la première sanction prononcée le 8 janvier, et qu'elle sera mise à exécution dans la foulée de la première entraînant, de facto, la privation pour le salarié ayant charge de famille, de sa rémunération pendant six mois.

À ce titre, le salarié justifie de l'exercice abusif par la société [12] de son pouvoir disciplinaire constitutif objectivement d'un trouble manifestement illicite.

Dans les limites du pouvoir du juge des référés de faire cesser ce trouble manifestement illicite, il sera ordonné en conséquence à l'employeur de lever cette sanction et de rétablir les salaires retenus dans le délai de 15 jours.

Sur l'indemnité provisionnelle :

Père de trois enfants, M. [S] qui a été privé de toute rémunération pendant trois mois justifie que son foyer familial n'a pu compter que sur le salaire de son épouse, qui percevait un salaire mensuel net de 1 300 euros sur la période considérée, outre les allocations familiales, que le solde du compte courant était débiteur au 24 octobre 2024 et que le couple a eu recours à des prêts de proche (pièce salarié n°22 à 26).

Au vu de ces éléments, il sera alloué une indemnité provisionnelle de 1 500 euros.

## PAR CES MOTIFS

La Cour,

Rejette la fin de non recevoir tirée de l'absence alléguée d'intérêt à agir,

Confirme l'ordonnance déférée en ce qu'elle a dit n'y avoir lieu à référer relativement à la mise à pied disciplinaire de 3 mois prononcée le 8 janvier 2024 par la société [12],

Infirme l'ordonnance déférée pour le surplus,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Dit que la mise à pied disciplinaire assortie d'une retenue sur salaire infligée le 6 mai 2024 par la société [12] à M. [S] constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ;

Ordonne en conséquence à la société [12] de lever les effets de la mise à pied disciplinaire de trois mois notifiée le 6 mai 2024 et de rétablir en conséquence la rémunération de M. [S] retenue sur cette période de trois mois, et ce dans un délai de quinze jours à compter de la signification du présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Condamne la société [12] à verser en outre à M. [S] la somme de 1 500 euros à titre de provision sur dommages-intérêts,

Condamne la société [12] à verser à M. [S] la somme de 3 000 euros au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#) et aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

---

#### **Titrage**

- Relations du travail et protection sociale, Relations individuelles de travail, Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire.

© LexisNexis SA