

# Puis-je être sanctionné dans le cadre de mon mandat ?

*En tant que délégué syndical, élu au comité d'entreprise, délégué du personnel, représentant de la section syndicale... Si je commets une faute dans l'exercice de mon mandat, puis-je être sanctionné ? L'employeur conserve-t-il son pouvoir disciplinaire ?*

*Faisons le point sur le lien entre le mandat et la sanction disciplinaire.*

## Si je commets une faute dans l'exécution de mon contrat de travail, l'employeur a-t-il le pouvoir de me sanctionner ?

En tant que salariés de l'entreprise, les représentants du personnel restent soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ainsi, si l'un d'eux commet une faute dans l'exécution de son contrat de travail (non-respect du règlement intérieur, refus d'exécuter un ordre de l'employeur, rendement notablement insuffisant...), autrement dit s'il manque à ses obligations professionnelles, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Cass. soc., 30/06/10, no09-66.792). Attention tout de même, cette sanction ne doit pas être discriminatoire. Cela signifie qu'elle ne doit pas prendre en compte la qualité de représentant du personnel du salarié. Serait discriminatoire une sanction qui frappe tous les représentants du personnel qui ont participé à une grève et pas les autres (Cass. soc. 21/11/89, no89-81.775).

## Et s'il s'agit d'une faute commise dans l'exercice de mon mandat ?

Aucune sanction n'est possible en cas de simple irrégularité commise dans le cadre de l'exercice normal des activités représentatives ou syndicales. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est limité aux obligations professionnelles du salarié. Ainsi, le mandat étant déconnecté de ces obligations professionnelles, il se trouve aussi déconnecté du pouvoir disciplinaire.

## A quels agissements cela correspond-il ?

Il peut s'agir :

- d'un délégué syndical qui procède à l'affichage de communications syndicales sans en avoir transmis une copie à la direction simultanément (Cass. Soc. 25/05/82. n°81-93-443).

- D'un retard des membres à une réunion (Cass. Soc. 30/06/10, n°09-66-792).
- D'un délégué syndical qui provoque un conflit avec un autre salarié alors qu'il agissait dans le cadre de son mandat et qu'il se trouvait en heures de délégation (Cass. Soc. 27/06/12, n°11-10.242)  
Dans ce cas là, la sanction disciplinaire n'est pas possible.

## Cette protection est-elle absolue ?

Non, elle ne l'est pas. Elle ne s'applique que si le titulaire du mandat reste dans la limite de sa mission représentative. S'il y a abus de prérogative de la part du représentant du personnel, l'employeur sera en mesure de le sanctionner. Pour cela, il devra prouver que le salarié a commis une faute et qu'il existe un abus suffisamment important pour justifier une sanction disciplinaire (Cass. Crim. 25/05/82, n°81-93.443).

## Et qu'est-ce qu'un exercice abusif du mandat ?

Un exercice abusif du mandat, justifiant une sanction disciplinaire peut être :

- Un représentant syndical au comité d'entreprise qui se livre à une propagande syndicale intensive (tracts, pétitions, réunions) alors que cette activité relève normalement du délégué syndical (Cass. Crim. 25/05/82 ? N) 81-93.443°.
- Un délégué syndical qui utilise la messagerie de l'entreprise pour la distribution de ses tracts syndicaux au-delà du quota autorisé par l'accord de droit syndical de l'entreprise (Cass. soc. 19/05/10, no09-40.279)
- Un membre du comité d'entreprise qui a fait venir dans l'entreprise un dirigeant d'un parti politique pour tenir une réunion à caractère politique

dans les locaux du comité, tout ça en exécution d'une délibération de comité prise en l'absence du président et malgré le refus de l'employeur (Cass. Soc. 22/07/82, n°80-41.279).

## Que se passe-t-il si un inspecteur est saisi d'une demande de licenciement pour une faute commise durant l'exercice du mandat ?

Dans une circulaire ministérielle (n° 07/2012, 30/07/12), il a été recommandé aux inspecteurs du travail saisis d'une demande de licenciement pour un motif disciplinaire pour un fait commis dans le cadre du mandat de refuser l'autorisation de licenciement et de signifier à l'employeur la mauvaise qualification de sa demande afin que celui-ci reformule sa demande comme il se doit, c'est-à-dire en dehors du champ disciplinaire. Cela signifie que le licenciement se situera alors dans la sphère des licenciements pour motifs personnels et trouvera une justification adéquate tenant par exemple au trouble apporté au fonctionnement de l'entreprise causé par l'abus commis.

## Attention !

En matière de crédit d'heures, des sanctions disciplinaires ont été validées par les juges dans des situations où les délégués n'ont pas respecté les règles légales d'utilisation des heures de délégation. Par exemple un délégué qui s'absente de son poste de travail en utilisant le crédit d'heures d'un collègue peut être sanctionné (Cass. soc. 20/10/94, no93-41.856) ou quand un délégué refuse d'utiliser les bons de délégations mis en place par l'employeur (Cass. crim. 31/03/81, n°80-90.962).