



La sanction injustifiée pour des faits commis dans l'exercice d'un mandat est discriminatoire

Actualité législative publié le 28/01/2020, vu 1014 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Sauf abus, le représentant du personnel ne peut pas être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail. Une sanction se rattachant aux fonctions représentatives est discriminatoire et doit être annulée.

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur.

En conséquence, son comportement ne peut pas justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, sauf à prouver un manquement de l'intéressé aux **obligations découlant de son contrat de travail** (voir, par exemple, Cass. soc. 2-7-2015 n° 14-15.829 F-D) ou un **abus dans l'exercice du mandat** (voir récemment Cass. soc. 23-10-2019 n° 17-28.429 F-D).

À défaut d'une telle preuve, la sanction infligée au représentant du personnel est discriminatoire, car elle se rattache à l'exercice du mandat, et doit donc être annulée.

C'est ce que rappelle la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt du 11 décembre 2019. L'employeur avait infligé un avertissement à un salarié ayant pris la parole au cours d'une réunion commerciale pour prendre la **défense d'une collègue devant des clients**, cette dernière ayant elle-même été sanctionnée par la direction en raison d'un différend avec un client.

Il soutenait que le salarié se trouvait dans l'exécution de son contrat de travail au moment où il avait pris la parole, tandis que l'intéressé faisait valoir qu'il s'était exprimé en qualité de représentant du personnel.

Les juges du fond, appréciant souverainement les faits de l'espèce, avaient donné raison au salarié et avaient estimé que celui-ci n'avait pas commis d'abus dans l'exercice de son mandat. La Cour de cassation approuve leur décision : la sanction, discriminatoire, était nulle et l'employeur a été condamné à indemniser le représentant du personnel de son préjudice.

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- [L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?](#)
 - [Sanction disciplinaire : dans quels cas ?](#)
 - [Sanctions disciplinaires possibles](#)
 - [Sanction disciplinaire : procédure](#)
 - [Comment adresser un avertissement à un salarié ?](#)
 - [Avertissement à un salarié : pour quelles fautes ?](#)
 - [Comment contester un avertissement ?](#)
 - [Comment mettre à pied un salarié ?](#)
 - [Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire](#)
 - [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Peut-on refuser une mutation disciplinaire ?](#)
 - [Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Contester une sanction disciplinaire](#)