



Un employeur peut sanctionner un salarié sur des faits concernant l'exercice de ses mandats représentatifs



L'employeur peut infliger une sanction disciplinaire lorsque les faits litigieux constituent un manquement du salarié à ses obligations professionnelles.

En revanche, une sanction disciplinaire ne peut trouver sa cause dans l'exercice d'une activité syndicale (l'arrivée tardive à une réunion d'un comité d'entreprise européen, cass. soc., 30 juin 2010, no 09-66.792, ou la provocation d'un incident avec un autre salarié, cass. soc., 27 juin 2012, no 11-10.242).

Par exception si l'employeur démontre l'abus de prérogative de la part du représentant du personnel, la sanction est justifiée (falsification des bons de délégation pour justifier de retards répétés ou encore des retraits opérés par le trésorier du comité d'entreprise sur le compte du comité).