

Un délégué du personnel peut-il être sanctionné pour une publication en ligne ?

Réponse courte

Oui pour une sanction interne : un avertissement ou un blâme peut lui être notifié comme à tout salarié, dès lors que la publication constitue un manquement étranger à son mandat.

Le licenciement, lui, est fermé. Pendant toute la durée de la protection, le délégué ne peut faire l'objet ni d'une rupture ni même d'une **convocation à l'entretien préalable**, même pour motif grave, à peine de **nullité** (art. L.415-10, paragraphe 2).

Face à une publication d'une gravité telle que le maintien du contrat paraît impossible, l'employeur notifie une **mise à pied** — le salaire restant acquis trois mois — puis demande au juge la **résolution judiciaire** du contrat (art. L.415-10, paragraphes 4 et 5). Une publication relevant de l'exercice du mandat, elle, ne peut fonder aucune mesure : la liberté d'expression du délégué y est à son maximum.

Définition

La **publication liée au mandat** est celle par laquelle le délégué relaie une position de la délégation, une revendication collective ou une information syndicale. Elle bénéficie de la protection renforcée attachée à la fonction représentative.

La **publication étrangère au mandat** est celle du salarié ordinaire : divulgation d'informations confidentielles, propos injurieux visant un collègue, atteinte à l'image de l'entreprise sans lien avec une revendication. Elle relève du droit disciplinaire commun, sous réserve de l'interdiction de rompre le contrat.

Conditions d'exercice

Tout se joue sur la nature de la publication avant de se jouer sur la mesure envisagée.

Condition	Détail
Publication relevant du mandat	Aucune sanction possible, quelle que soit la vivacité du propos
Publication étrangère au mandat	Avertissement ou blâme selon la procédure ordinaire
Licenciement	Interdit à peine de nullité, même pour motif grave (L.415-10 , §2)
Convocation à l'entretien préalable	Frappée de la même nullité
Voie ouverte en cas de motif grave	Mise à pied puis demande en résolution judiciaire (L.415-10 , §§4 et 5)
Salaire pendant la mise à pied	Maintenu trois mois et définitivement acquis
Durée de la protection	Mandat en cours, six mois après son expiration, trois mois pour les candidats (L.415-11)

Modalités pratiques

La qualification s'établit sur pièces, avant toute décision, et se documente comme telle.

Étape	Détail
Capture datée	Conserver le contenu, son URL, sa date et son audience réelle
Qualification	Rattacher, ou non, la publication à l'exercice du mandat
Compareteur	Vérifier comment un salarié non protégé aurait été traité pour un contenu identique
Sanction mineure	Notification écrite ordinaire, sans mention du mandat
Motif grave	Mise à pied énonçant précisément les faits et les circonstances les rendant graves
Délai	Un mois à compter de la connaissance des faits pour les invoquer
Saisine du juge	Résolution judiciaire demandée dans le mois de la convocation à comparaître

Pratiques et recommandations

Le premier réflexe consiste à vérifier le statut de l'auteur avant de qualifier le contenu. Une lettre de licenciement envoyée à un délégué est nulle quelle que soit la gravité du post, et cette nullité ne se rattrape pas : le dossier disciplinaire, aussi solide soit-il, sera examiné après coup par un juge saisi d'une demande de maintien.

La frontière entre revendication et manquement est le vrai terrain du litige. Un délégué qui dénonce publiquement des conditions de travail exerce son mandat, même en des termes vifs ; celui qui publie une pièce interne confidentielle ou s'en prend nommément à un collègue sort du cadre. Formalisez cette analyse par écrit, contenu à l'appui, avant

toute mesure.

Comparez enfin le traitement réservé à des publications équivalentes émanant de salariés non protégés. Cette pièce, si elle existe, est la meilleure réponse à l'accusation de mesure discriminatoire ; son absence transforme la sanction en indice de représailles, y compris lorsque le manquement est réel et que le droit disciplinaire s'applique aux comportements en ligne.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.415-10</u> , paragraphe (2)	Nullité du licenciement et de la convocation à l'entretien préalable, même pour motif grave
Art. <u>L.415-10</u> , paragraphes (4) et (5)	Mise à pied en cas de motif grave et demande en résolution judiciaire
Art. <u>L.415-11</u>	Extension de la protection aux anciens délégués et aux candidats
Art. <u>L.124-10</u>	Notion de motif grave et délai d'un mois
Art. 23 de la Constitution	Liberté de manifester ses opinions
Art. 454 du Code pénal	Interdiction de la discrimination fondée sur les activités syndicales

La protection ne rend pas le délégué irresponsable : elle déplace la décision de rupture de l'employeur vers le juge. Les sanctions internes, elles, restent notifiables dans les conditions ordinaires.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.