

Fiche n° 13 : Lien de subordination et représentation du personnel

26 septembre 2014



L'organisation capitaliste du travail est caractérisée par le lien de subordination qui existe entre l'employé et le patron. Dans le droit du travail, « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.¹ ».

Seule restriction depuis 2002, en contrepartie du contrat de travail qui implique ce lien de subordination, l'obligation de sécurité de résultat imposée à l'employeur.²

Dans la fonction publique, les règles ne sont pas très différentes « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. »³ On parle le plus souvent de « devoirs d'obéissance ».

[...]

Pour lire la suite de cette fiche, cliquez sur l'image ou dans "Documents joints"

Outils pour l'action syndicale

fiche n° 13
septembre 2014

L'organisation capitaliste du travail est caractérisée par le lien de subordination qui existe entre l'employé et le patron. Dans le droit du travail, « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.*¹ ». Seule restriction depuis 2002, en contrepartie du contrat de travail qui implique ce lien de subordination, l'obligation de sécurité de résultat imposée à l'employeur.²

Dans la fonction publique, les règles ne sont pas très différentes « *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.* »³ On parle le plus souvent de « *devoirs d'obéissance* ».

Lien de subordination et représentation du personnel

Exclusion du pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'exercice du mandat

La Cour de cassation confirme le principe selon lequel les agissements d'un représentant du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat ne peuvent pas, sauf abus, faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Dans cette affaire, une altercation verbale était survenue entre un salarié délégué syndical et un autre salarié de l'entreprise, le premier tentant de s'opposer à l'exécution par le second d'une directive de l'employeur qu'il jugeait contraire à l'impératif de sécurité. L'employeur a alors notifié au délégué syndical un avertissement « *pour avoir provoqué un conflit avec un autre salarié* ».

Soulignant qu'il « *avait agi en sa qualité de délégué syndical et se trouvait à ce moment en heures de délégation* », de sorte qu'il ne pouvait pas être sanctionné par l'employeur, le représentant du personnel a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de l'avertissement.

La Cour d'appel de Poitiers l'a débouté de cette demande en retenant que le fait d'avoir agi en qualité de délégué syndical « *ne l'autorisait pas à provoquer un incident prolongé qui allait au delà du contact nécessaire à ses fonctions syndicales, et avait désorganisé le service, et que cet empiètement sur l'organisation du service, qui relève des prérogatives de l'employeur, justifiait une sanction* ».

Le pourvoi formé par le délégué syndical contre cet arrêt faisait valoir que « *les représentants du personnel, qu'ils soient élus ou désignés, ne sont soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur que pour les fautes qu'ils ont commises en exécution de leur contrat de travail et non pour celles qu'ils ont commises dans l'exercice de leur mandat* ».

La Cour de cassation accueille favorablement cet argument. Elle rappelle d'abord le principe selon lequel « *une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur* ». Faisant application de cette règle de droit, elle casse l'arrêt après avoir constaté que la Cour d'appel avait refusé d'annuler l'avertissement « *sans caractériser un abus alors qu'elle avait constaté que l'intervention du salarié s'inscrivait dans l'exercice de son mandat représentatif* ».

Le principe est donc que l'employeur ne peut pas sanctionner le représentant du personnel pour des faits relevant de l'exercice de son mandat, sans cependant qu'il bénéficie d'une immunité totale.

Une garantie d'indépendance des représentants du personnel

Ce faisant, la Cour de cassation confirme une décision antérieure, par laquelle, après avoir énoncé à l'identique le principe ici rappelé, elle avait censuré l'arrêt d'une cour d'appel déboutant deux représentants du personnel qui avaient demandé l'annulation de leurs avertissement motivés par leur retard à une réunion du comité d'entreprise européen (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.792).

Le principe est clair : dans le cadre de l'exercice du mandat, le statut de salarié s'estompe et laisse place à celui de représentant du personnel. Les actes du représentant ne relèvent pas de l'exécution du contrat de travail, et l'employeur ne peut donc pas le sanctionner à ce titre.

Cette règle est essentielle car elle assure l'indépendance du représentant du personnel dans le cadre de son mandat. Elle est une garantie de bonne exécution de sa mission puisque autoriser la sanction disciplinaire des actes du représentant du personnel reviendrait à permettre un contrôle et une influence de l'employeur sur la manière dont est exécuté le mandat, ce qui serait incompatible avec la liberté syndicale et l'intérêt des salariés. C'est dans le même ordre d'idée que, dans le cadre de son contrôle des demandes d'autorisation de licenciement des représentants du personnel, l'inspection du travail a notamment pour mission de s'assurer que la mesure est sans lien avec le mandat représentatif et se fonde uniquement sur l'exécution du contrat de travail (voir notamment un arrêt du Conseil d'Etat : CE, 16 juin 1995, n° 139337, s'agissant d'une demande de licenciement présentant un lien avec le mandat, l'employeur reprochant au salarié, élu au CE, d'avoir déclenché une procédure d'alerte).

1 Définition de la cour de cassation

2 Imposée par la cour de cassation depuis 2002

3 Loi « Le Pors » de 1983

• Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >

• Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Fiche-no-13-Lien-de-subordination-et-representation-du-personnel>

