

# Médico-social : sanction disciplinaire infligée à un représentant du personnel



© 2022 Les Echos Publishing

Dans une affaire récente, une déléguée syndicale occupant le poste d'aide médico-psychologique au sein d'une association avait fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 3 jours pour avoir adressé à l'Agence régionale de santé (ARS) un courrier qui, selon l'employeur, mettait « gravement en cause l'organisation de l'établissement et les décisions de sa directrice ». Une sanction disciplinaire que la salariée avait contestée en justice.

La Cour de cassation a donné raison à la salariée. En effet, la représentante du personnel avait adressé un courrier à l'ARS à la demande des salariés et en l'absence de réponse de l'association à leurs interrogations quant aux projets envisagés par la directrice de l'établissement et leur impact sur leurs conditions de travail et la qualité de l'accueil des résidents. Par ailleurs, cette lettre ne comportait aucun élément injurieux, abusif ou excessif et l'association ne démontrait pas la mauvaise foi de la salariée.

La sanction disciplinaire de la salariée a donc été annulée. L'association a dû lui verser le salaire correspondant aux 3 jours de mise à pied, ainsi que 3 000 € de dommages et intérêts pour atteinte portée à l'exercice de ses fonctions représentatives du personnel.

**Rappel** : un salarié peut librement s'exprimer au sein de l'association et en dehors de celle-ci. Dès lors, sauf abus (paroles injurieuses, diffamatoires...), un employeur ne peut pas sanctionner un salarié usant de sa liberté d'expression. En outre, sauf abus, un représentant du personnel ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail.

[Cassation sociale, 28 septembre 2022, n° 21-14814](#)

© 2022 Les Echos Publishing