

Diffusi - journal  
EF

n° 16259

Mercredi 9 janvier 2013

// le dossier pratique

# La liberté de déplacement des représentants du personnel

Pour les représentants du personnel comme pour les titulaires de mandats syndicaux, disposer d'une liberté de déplacement dans l'entreprise est indispensable au bon exercice de leur mandat. L'employeur ne peut entraver ou restreindre cette liberté de déplacement, sauf à commettre un délit d'entrave, délit assorti de sanctions pénales. Mais toute règle a ses exceptions, ou plutôt ici ses aménagements: pour des raisons de sécurité, la liberté de circuler peut être limitée par l'employeur, ou du moins soumise à certains contrôles.

## 1 Quels sont les délégués concernés ?

### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

La loi reconnaît expressément la liberté de circuler librement dans l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions :

- aux **délégués syndicaux** (*C. trav.*, art. L. 2143-20);
- aux **délégués du personnel** (*C. trav.*, art. L. 2315-5);
- aux **membres du comité d'entreprise et aux représentants syndicaux au comité d'entreprise** (*C. trav.*, art. L. 2325-11).

Pour les membres élus du **CHSCT**, le Code du travail ne prévoit pas explicitement de liberté de circulation. Toutefois, ce droit leur a été reconnu par une circulaire ministérielle (*Circ. min. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*) et par la jurisprudence (*Cass. soc.*, 26 février 1992, n° 88-45.284).

Il en est de même pour les **représentants de section syndicale** (RSS), qui ont en ce domaine les mêmes prérogatives que le délégué syndical (*Circ. DGT n° 20, 13 novembre 2008, fiche n° 4.5*).

Dans le cas d'entreprises à **structure complexe**, la liberté de circulation profite aussi bien aux membres des comités d'établissement qu'à ceux du comité central d'entreprise (*Rép. min. à QE n° 75702, JOAN Q 3 février 1986, p. 436*).

### TITULAIRES OU SUPPLÉANTS ?

Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il est logique qu'il bénéficie de la

même liberté de déplacement que ce dernier, puisque celle-ci est accordée au délégué « pour l'exercice de ses fonctions ».

Mais en dehors de cette situation de remplacement, le suppléant qui n'a pas de fonction propre ne peut pas circuler librement dans l'entreprise, sauf bien sûr dispositions conventionnelles contraires.

### ET LES REPRÉSENTANTS CONVENTIONNELS ?

Certains accords collectifs prévoient un nombre de représentants du personnel supérieur à celui qu'exige la loi. C'est le cas, par exemple, de la convention collective des industries chimiques (*articles 6.3 et 6.4*), ou de celle de la fabrication de l'ameublement (*article 11*).

Ces représentants conventionnels bénéficient-ils aussi de la liberté de circulation ? Logiquement oui, dans la mesure où ils exercent les mêmes missions que les représentants légaux. Cette question est le plus souvent réglée par l'accord collectif instituant ces délégués.

### QUID EN CAS DE SUSPENSION DU MANDAT ?

En règle générale, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement la suspension du mandat de représentation du personnel. Il en résulte que la liberté de circulation continue à s'appliquer :

- en cas de **mise à pied** disciplinaire ou conservatoire (*Cass. crim.*, 11 septembre 2007, n° 06-82.410, *Cass. crim.*, 30 octobre 2006, n° 05-86.380, *Cass. soc.*, 2 mars 2004, n° 02-16.554);

À CLASSER SOUS

IRP

01 / 13

- en cas de **préavis avec dispense** d'exécution (*Cass. crim.*, 20 mai 2008, n° 06-86.580);
- en cas de **grève** (*Cass. crim.*, 26 février 1979, n° 78-91.402; *Cass. soc.*, 27 février 1985, n° 82-40.173);
- en cas de **chômage partiel** (*Cass. crim.*, 25 mai 1983, n° 82-91.538).

Selon le même raisonnement, la liberté de circulation est maintenue :

- pendant les **congés légaux** et conventionnels le cas échéant;
- en cas de **cessation anticipée d'activité** (*Cass. crim.*, 19 septembre 2006, n° 05-86.669; à propos d'une préretraite).

Le mandat n'est pas non plus suspendu pendant un **congé sans solde** (*Cass. soc.*, 27 mai 2009, n° 08-42.555) ou un **congé pour création d'entreprise** (*Cass. soc.*, 9 octobre 2007, n° 06-42.348).

En revanche, en cas d'**arrêt maladie**, la Cour de cassation considère que l'activité de représentant du personnel est incompatible avec l'arrêt de **travail** et la perception d'indemnités journalières (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 9 décembre 2010, n° 09-17.449). À notre avis, la liberté de déplacement des représentants du personnel peut alors, dans cette hypothèse, être contestée.

La même attitude est probablement à adopter pour les congés maternité.

## 2 Comment s'exerce cette liberté de déplacement ?

### DANS QUELS LIEUX ?

En principe, tout déplacement en **rapport avec le mandat** du représentant du personnel concerné est autorisé.

Ainsi, un membre d'un **comité central** d'entreprise aura accès à l'**ensemble de l'entreprise**, alors que celui d'un **comité d'établissement** devrait plutôt limiter ses déplacements à son **établissement** et au siège de l'entreprise, sauf si les circonstances imposent un périmètre plus large. À cet égard, il est important de rappeler que les représentants du personnel défendent aussi les salariés qui exercent leur activité hors de l'entreprise ou dans des **unités dispersées ou décentralisées** (*C. trav.*, art. L. 2325-3). La liberté de déplacement s'étend donc à **tous les lieux de travail sur lesquels sont occupés les salariés**, y compris s'il s'agit « d'unités de travail décentralisées » (*Cass. crim.*, 17 novembre 1982, n° 81-92.094).

Toutefois, dans le cas de salariés exerçant dans une **autre entreprise** (salariés détachés, sous-traitants...), l'accès à l'entreprise d'accueil reste soumis à l'autorisation de la direction de ce dernier.

Insistons aussi sur le fait que la liberté de déplacement concerne les **lieux** où du personnel travaille ou est de passage (**cantine, parkings**...).

Ce qui signifie *a contrario* que ce droit ne s'applique pas dans les lieux où les salariés n'ont aucune raison de se trouver, comme par exemple le **toit d'un bâtiment** de l'entreprise (*Cass. soc.*, 19 janvier 2010, n° 08-45.092).

En revanche, les représentants du personnel peuvent être présents sur leur lieu de travail **en dehors des heures d'ouverture des locaux** (*Cass. soc.*, 27 mai 2009, n° 07-44.078).

**À NOTER** Pour d'évidentes raisons pratiques, il est conseillé de négocier un accord avec les intéressés pour organiser ces accès en dehors des heures d'ouverture.

### À QUEL MOMENT ?

La loi reconnaît aux représentants du personnel et représentants syndicaux la **liberté de se déplacer** dans l'entreprise « tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail » (*C. trav.*, art. L. 2143-20, L. 2315-5, L. 2325-11).

### ■ Durant les heures de délégation

Les délégués exercent le plus souvent leur liberté de circulation pendant les **heures de délégation**, lesquelles peuvent être prises soit **pendant leur temps de travail**, soit **en dehors de l'horaire normal** de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient (*Cass. soc.*, 9 octobre 2012, n° 11-23.167, *Cass. soc.*, 11 juin 2008, n° 07-40.823).

Le temps passé s'impute sur le **crédit d'heures** et est payé comme temps de travail.

Puisque les heures de délégation sont rémunérées, leur utilisation peut être **contestée**, mais seulement *a posteriori* : si l'employeur estime qu'un déplacement pendant ces heures n'a pas été utilisé à des fins exclusivement liées aux fonctions représentatives, il devra d'abord payer à l'échéance normale le temps contesté, puis demander à l'intéressé, au besoin par voie judiciaire, la nature des activités exercées pendant le déplacement (*Cass. soc.*, 30 novembre 2004, n° 03-40.434) avant de saisir le conseil des prud'hommes d'une demande de remboursement si le problème n'est pas résolu.

### ■ En dehors des heures de délégation

Les délégués se voient aussi reconnaître par la loi le droit de circuler dans l'entreprise **en dehors de leurs heures de délégation**. Mais dans ce cas, c'est nécessairement **en dehors de leur temps de travail** (*Circ. min. DRT* du 25 octobre 1983).

Dans ce cas, l'employeur n'a pas de contrôle sur la durée ou la nature des activités exercées, puisqu'il s'agit de temps non rémunéré.

**À NOTER** Les représentants syndicaux qui ne bénéficient pas d'heures de délégation ne peuvent faire jouer le droit de circulation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail.

## 3 Peut-on encadrer la liberté de circulation ?

L'employeur n'a en principe pas le droit d'interdire la liberté de circulation des délégués. Celle-ci est d'**ordre public** et ne peut être limitée par le règlement intérieur ni subordonnée à une autorisation de l'employeur (*Cass. crim.*, 4 février 1986, n° 84-95.402). En interdisant à un représentant du personnel tout déplacement dans l'entreprise pendant les heures de travail, l'employeur prend le risque d'une condamnation pour **délit d'entrave** (*Cass. crim.*, 1<sup>er</sup> février 1983, n° 82-90.997).

La jurisprudence admet toutefois la possibilité d'encadrer cette liberté de déplacement, sous certaines conditions.

### PEUT-ON RESTREINDRE LA LIBRE CIRCULATION POUR RAISON DE SÉCURITÉ ?

Le chef d'entreprise est responsable de la sécurité. Il a le pouvoir à ce titre de prendre toute mesure de nature

à garantir celle-ci, sous réserve de ne pas faire obstacle à l'exercice par les représentants du personnel de leurs fonctions.

### ▣ Certains locaux peuvent-ils être interdits ou à accès limité ?

Plusieurs situations peuvent se présenter :

– soit un endroit est **totale**ment interdit, et ce à tous les salariés : ce peut être le cas, par exemple, dans certaines zones des **centrales nucléaires, des blocs opératoires**... Dans cette hypothèse, il est logique que les représentants du personnel n'y aient pas non plus accès, pour garantir leur propre sécurité et celle des autres (Cass. soc., 19 janvier 2010, n° 08-45.092 : cas du toit d'un bâtiment dont l'accès n'était pas autorisé) ;

– soit certains endroits ne sont accessibles qu'aux personnes munies d'un « laissez-passer » : les représentants du personnel doivent se voir accorder ce sésame sur demande (Cass. crim., 10 janvier 1989, n° 87-80.048).

Si cela ne suffit pas à garantir la sécurité de l'endroit ainsi protégé, on peut imaginer que le représentant du personnel soit accompagné par une personne accréditée.

Dans le même esprit, lorsqu'un **verrou à code secret** est posé sur la porte d'un local professionnel, ce code doit être communiqué aux élus et aux délégués syndicaux (Cass. crim., 28 juin 1994, n° 93-82.824).

Dans tous les cas, ce type de mesures de sécurité ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de **neutraliser la liberté de circulation** des représentants du personnel (Cass. crim., 15 novembre 1994, n° 93-85.070 : à propos d'une procédure spéciale d'autorisation imposée aux représentants du personnel et représentants syndicaux mais pas aux personnels d'entreprises extérieures amenés à travailler dans les sites protégés, tels que les employés de ménage et les ouvriers chargés des travaux d'entretien, qui bénéficiaient d'une autorisation permanente).

### ▣ Peut-on exiger une justification de l'identité ou l'utilisation d'un badge ?

Selon la Cour de cassation, « le principe de la libre circulation des représentants du personnel n'interdit pas à l'employeur, responsable de la sécurité et de la bonne marche de l'entreprise, d'exiger de ceux qui y circulent la **justification** de leur **qualité**. Il lui appartient de déterminer les modalités de ce contrôle à la condition que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical et d'entraver les fonctions des délégués et représentants du personnel » (Cass. crim., 10 janvier 1989, n° 87-80.048).

De même, un **système de badge** imposant l'utilisation d'une carte magnétique avant d'entrer sur un site est **licite** s'il a pour objet de répondre à des exigences de **sécurisation** et s'il ne fait pas obstacle à la liberté de mouvement des représentants du personnel, et ce *a fortiori* s'il a préalablement été déclaré à la **Cnil** (Cass. soc., 26 septembre 2007, n° 06-11.425).

La Cour de cassation considère d'ailleurs que le fait pour un représentant du personnel de s'abstenir de manière systématique d'utiliser les badges en usage dans l'entreprise peut revêtir un caractère **fautif** de nature à justifier un licenciement (CE, 8 août 2002, n° 109749).

Mais, là encore, l'utilisation de badge ne doit pas être un **moyen détourné** pour limiter les déplacements des élus ou des délégués syndicaux.

La jurisprudence exige parfois qu'il soit vérifié s'il n'existe pas une solution permettant de diminuer les

## DÉPLACEMENTS HORS DE L'ENTREPRISE

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise (C. trav., art. L. 2143-20, C. trav., art. L. 2315-5, C. trav., art. L. 2325-11).

La loi précise bien que ces déplacements extérieurs doivent être motivés par l'exercice des fonctions : ils doivent donc être en relation avec le mandat (par exemple, rencontre avec l'inspection du travail ou avec une organisation syndicale à propos d'une question en relation avec l'actualité de l'entreprise...).

Hors heures de délégation, les sorties à l'extérieur de l'entreprise ne pourront **logiquement** avoir lieu qu'en dehors du temps de travail.

contrôles sur les allers et venues des délégués (Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 08-19.917 : cas de l'implantation d'un local syndical dans une configuration imposant de passer sous un portique de sécurité, de présenter un badge et éventuellement de subir une fouille ; les hauts magistrats ont critiqué l'absence de recherche d'un autre lieu pour ce local).

## PEUT-ON INSTAURER DES BONS DE DÉLÉGATION ET DE DÉPLACEMENT ?

Selon la même logique, l'utilisation de bons de délégation est possible si elle a pour objet d'**informer préalablement** l'employeur pour lui permettre de s'organiser pour pallier les absences (Cass. soc., 12 juin 2007, n° 06-40.957, Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-40.802) et, le cas échéant, pour pouvoir vérifier le **respect des crédits d'heures** de délégation. En revanche, les bons de délégation ne peuvent en aucun cas faire office de **demande d'autorisation** d'absence (Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443).

Ils ne peuvent pas davantage être un moyen pour l'employeur de **contrôler** préalablement les déplacements en connaissant le **motif précis** d'un déplacement (Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658).

Ces dispositifs ne doivent pas aboutir à « tracer » les représentants du personnel, à connaître le but de leurs visites, leurs contacts, voire à contrarier leurs démarches (Cass. crim., 28 juin 1994, n° 93-82.824).

**À NOTER** La mise en place de bons de délégation ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur : elle doit faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel concernés (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148) ou peut figurer dans un accord collectif d'entreprise portant sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou sur l'exercice du droit syndical.

## PEUT-ON ENCADRER LES CONTACTS AVEC LES SALARIÉS ?

Le Code du travail définit la liberté de déplacement comme la possibilité de « circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment **auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante** à l'accomplissement du travail des salariés » (C. trav., art. L. 2143-20, C. trav., art. L. 2315-5, C. trav., art. L. 2325-11).

Que faut-il entendre par cette disposition ?

Selon la circulaire du 25 octobre 1983 précitée, « compte tenu des termes adoptés par le législateur et du débat qui a précédé leur adoption, il est clair que les représentants du personnel doivent pouvoir s'entretenir avec **tous les salariés à leur poste de travail** : la nature du poste tenu ne saurait être invoquée pour interdire toute espèce d'entretien, si bref soit-il. En l'absence de définition précise de la **notion de gêne importante**, il semble possible de prendre en considération deux éléments : d'une part, la **nature du travail** effectué et, d'autre part, la **durée de l'entretien**. Il est certain que la durée de l'entretien devra être plus réduite lorsque, par exemple, le salarié est en contact avec la clientèle ou le public à une heure d'affluence ».

Il n'est évidemment pas toujours facile de déterminer le degré de gêne occasionnée.

Ainsi, à propos de l'initiative prise par des délégués syndicaux et des élus du personnel d'organiser, sur les lieux de travail et aux heures de travail, une **manifestation** avec des panneaux portant des inscriptions et accompagnée de la diffusion de **musique**, de la distribution de tracts, de café et de croissants, au risque, selon l'employeur, de « désorganiser l'entreprise et de mettre en cause les conditions de sécurité des salariés travaillant sur des machines-outils », la Cour de cassation a jugé que « l'activité litigieuse des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux avait trait à l'information des salariés à leur poste de travail, conformément à l'objet de leurs mandats respectifs, et n'avait **pas apporté de gêne importante** à l'accomplissement

du travail des salariés » (*Cass. soc.*, 23 septembre 1992, n° 89-40.664).

En revanche, un délégué syndical d'une société proposant de l'assistance téléphonique qui, venu discuter avec certains membres du personnel au sujet d'un problème récurrent dans l'entreprise et les informer au sujet d'une réunion qui venait d'avoir lieu, avait proféré des « **cris de nature à gêner le travail des autres salariés présents sur le plateau** et pouvant éventuellement être entendus de la clientèle » a été considéré comme outrepassant cette liberté de contact, les salariés visités ayant pour tâche le **traitement de situations d'urgence** nécessitant tension et concentration (*CA Paris*, 18<sup>e</sup> ch. E., 15 juin 2007, n° 05/06538).

De même, une intervention générant une **baisse de production** peut être qualifiée de gêne importante (*Cass. crim.*, 27 septembre 1988, n° 87-81.800).

Enfin, dans certains **métiers**, les contacts sont encadrés. C'est le cas de l'**aviation civile**, où pour des raisons inhérentes à la sécurité des passagers transportés et du personnel navigant ainsi qu'au nécessaire maintien de la sûreté aéroportuaire placée sous le contrôle de l'autorité publique, la prise de contact des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux avec un navigant à son poste de travail ne saurait intervenir pendant l'accomplissement par le personnel navigant, sous l'autorité du commandant de bord, du travail nécessaire à la sécurité aérienne et plus précisément pendant les phases de préparation et d'exécution d'un vol (*Circ. n° 2006-74 DGT n° 161 et DGAC n° 061072 du 5 oct. 2006*).