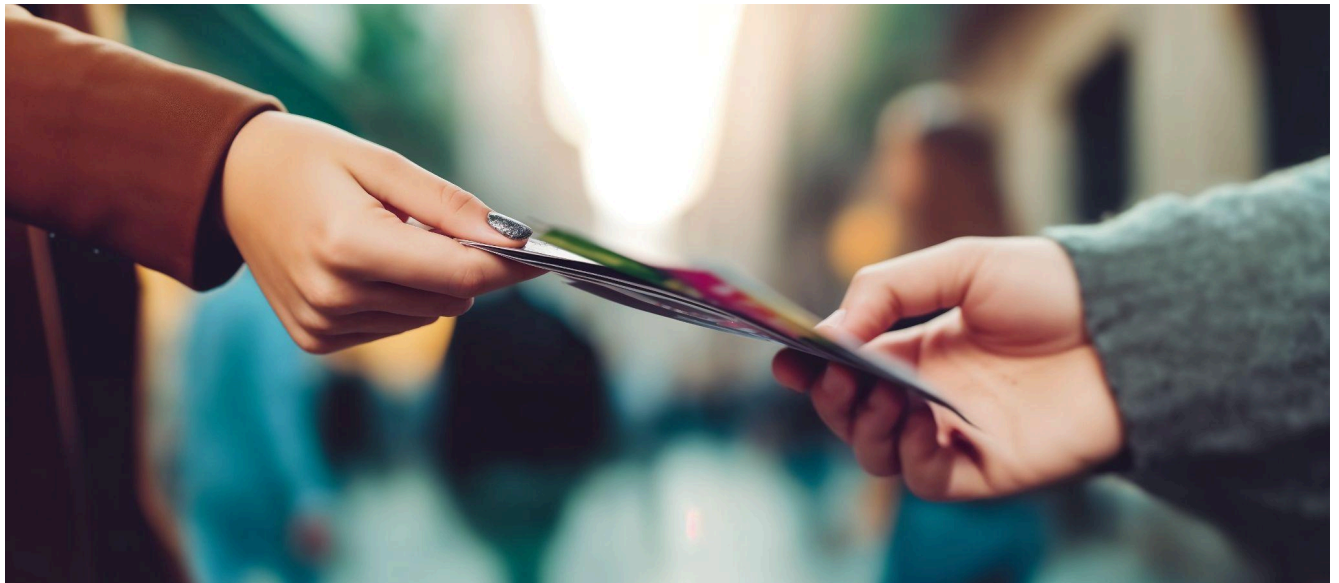




Cadre juridique de la liberté de circulation et de communication des représentants du personnel dans l'entreprise



Liberté de circulation dans l'entreprise et ses locaux.

La liberté de circulation des représentants du personnel dans les locaux de l'entreprise est déterminée par la nature de leur mandat. Ils ont accès à l'ensemble du périmètre de l'entreprise correspondant à leur mandat et à la nécessité de contacter les salariés, mais uniquement dans les locaux où des salariés sont affectés, où ils ont leur propre local, ou pour exercer leur mandat. Cette liberté peut également s'étendre en dehors des heures de travail. (Cass. soc., 27 mai 2009, no 07-44.078)

Accessibilité au local syndical

Quant à l'accès à leur local lorsque l'entreprise est fermée, cela dépend d'un accord entre l'entreprise et les représentants du personnel. Les entreprises doivent concilier les activités des représentants du personnel avec la sécurité et le fonctionnement de l'entreprise.





Le badgeage

Concernant l'installation de systèmes de badgeage, cela peut être fait pour des raisons de sécurité et de bonne marche de l'entreprise, mais doit respecter certaines conditions, telles que la consultation du comité d'entreprise et l'information des salariés.

Les limites

En ce qui concerne les déplacements des représentants du personnel dans l'entreprise, ils sont limités aux locaux où ils peuvent exercer leur mandat. Par exemple, s'ils sont interdits pour des raisons de sécurité, la liberté de déplacement peut ne pas s'appliquer. (Cass. soc., 19 janv. 2010, no 08-45.092 : cas du toit d'un bâtiment auquel l'accès n'était pas autorisé).

Enfin, la liberté de circulation varie selon le mandat des représentants du personnel, et elle peut concerner l'entreprise, un établissement ou l'ensemble des établissements pour un élu du comité central d'entreprise. **Il n'y a pas de liberté d'accès aux locaux où travaillent les salariés, mais plutôt une liberté de circulation dans l'entreprise et ses locaux.** C.trav., art. L. 2143-20 ; C. trav., art. L. 2325-11.

Distribution de tracts

Les tracts syndicaux peuvent être distribués aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, mais seulement aux heures d'entrée et de sortie du personnel, c'est-à-dire lorsque les salariés arrivent à leur poste et quand ils le quittent. Il n'y a pas de forme spécifique imposée pour les tracts, mais ils doivent être clairement identifiables comme émanant d'une organisation syndicale.

La distribution des tracts peut se faire en tout lieu de l'entreprise, et l'employeur ne peut pas unilatéralement restreindre les endroits où ils peuvent être distribués. Cependant, la distribution ne doit pas perturber de manière injustifiée le travail ou le fonctionnement normal de l'entreprise. C. trav., art. L. 2142-4

La distribution des tracts ne peut pas avoir lieu pendant le temps de travail des salariés, mais uniquement aux heures d'entrée et de sortie. Les horaires de travail variables ou par équipes doivent être pris en compte.

L'employeur n'a aucun droit de contrôle sur les tracts syndicaux, mais peut s'opposer à leur distribution s'ils ne respectent pas les conditions légales, par exemple s'ils sont distribués pendant le temps de travail. Il peut également tenter des actions en justice si le contenu des tracts est diffamatoire ou injurieux, mais il ne peut pas s'opposer directement à leur distribution.

Les tracts doivent obligatoirement porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.





Panneaux d'affichage

L'employeur doit mettre à disposition des panneaux d'affichage réservés aux communications

syndicales. Chaque section syndicale a le droit de procéder à un affichage des communications sur ces panneaux, et ce droit s'étend également aux salariés non syndiqués mandatés par la section. Les modalités pratiques concernant ces panneaux doivent être définies par accord avec les syndicats, et une fois négocié, cet accord doit être respecté par toutes les parties. C. trav., art. L. 2142-3.

Toute personne adhérant à la section syndicale peut procéder à l'affichage des communications, y compris un salarié non syndiqué mandaté à cet effet. Cependant, ni le délégué syndical ni le représentant de la section syndicale n'ont de monopole sur cette action.

L'employeur n'a pas le droit de contrôler le contenu des communications syndicales affichées sur ces panneaux. Il doit seulement recevoir un exemplaire des communications simultanément à leur affichage, sans pouvoir intervenir ni avant ni après leur publication. En cas de litige, l'employeur peut intenter une action en justice pour obtenir le retrait de l'affichage et éventuellement réparer le préjudice subi.

Le département juridique et action pour vous conseiller

La **CFE-CGC SMS** met à la disposition de ses adhérents un département action syndicale pour vous conseiller et pour vous assister.



CFECGC SMS
39 rue Victor Massé - 75009 PARIS
Tél : 01 48 78 80 38 -
sms@cfecgc-santesocial.fr
<https://www.smscfecgc.com/>

