

- **Quelles sont les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel et des délégués syndicaux pendant l'épidémie Covid-19, notamment les conditions de leur déplacement sur les sites où sont présents les salariés ?**

Le principe de liberté de circulation des membres élus de la délégation du personnel et des représentants syndicaux du CSE dans l'entreprise est prévu par l'alinéa 2 de l'article L.2315-14 du code du travail qui dispose : « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, 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. »

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, 18-24.758 F-D).

En situation d'état d'urgence sanitaire, au regard de leurs attributions en matière de santé sécurité et condition de travail, les élus du CSE, particulièrement ceux membres de la CSSCT, et les délégués syndicaux, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. Elles requièrent le maintien de leur liberté de circulation, reconnue d'ordre public.

Un tel déplacement sur site, que le délégué syndical ou le représentant du personnel considère comme ne pouvant être différé ou comme étant indispensable à l'exercice de ses missions, est regardé comme un déplacement professionnel.

Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle. Ceci implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque le délégué syndical ou le représentant du personnel considère que les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants.

Ces principes s'appliquent également lorsque le représentant du personnel est placé en activité partielle, la suspension du contrat de travail n'entraînant pas la suspension du mandat (cf. CE 13 novembre 1987, n° 68104, publié au recueil). L'élu au CSE placé en activité partielle continue ainsi de bénéficier de la garantie de protection au titre de son mandat ainsi que de son droit d'accès dans l'entreprise.

*Extrait des [questions-réponses sur le dialogue social durant l'épidémie de covid-19](#) publiées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.*