

## // 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 en principe l'entraver ou la restreindre, au risque de commettre un délit d'entrave. Mais cette règle connaît certaines limites liées à des raisons de sécurité. L'actualité récente a montré que l'épidémie de Covid-19 et le confinement ne pouvaient justifier l'interdiction faite à un délégué syndical de circuler dans l'entreprise et de rencontrer les salariés demeurés en poste

## 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 **membres** du comité social et économique et aux **représentants syndicaux** au **CSE**, quelle que soit la taille de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2315-14).

En revanche, les dispositions légales n'accordent pas expressément de liberté de circulation aux **représentants de proximité**. S'ils sont par ailleurs membres du CSE, ils en jouissent à ce titre. À défaut, l'accord les mettant en place peut leur accorder cette liberté afin de leur permettre d'exercer correctement leur mandat et leur rôle en matière de réclamations individuelles ou collectives dans les différents sites géographiques de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2313-7).

Le CSE doit également désigner un **référént** en matière de lutte contre le **harcèlement sexuel** et les agissements sexistes (*C. trav.*, art. L. 2314-1). Celui-ci doit être choisi, selon la loi, parmi ses membres, sans précision sur sa qualité de titulaire ou suppléant. Il semble donc indispensable, s'il s'agit d'un suppléant, de lui accorder une **totale liberté de déplacement** afin qu'il puisse exercer efficacement sa mission de prévention et d'information auprès des salariés (*v. ci-après sur les suppléants*).

S'agissant des **représentants de section syndicale** (RSS), ils bénéficient des mêmes prérogatives que le délégué syndical, dont la liberté de déplacement (*C. trav.*, art. L. 2142-1-1; *Circ. DGT n° 20, 13 novembre 2008, fiche n° 4.5*).

Enfin, 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 (*Rép. min. à QE n° 75702, JOAN Q 3 février 1986, p. 436*).

**À NOTER** Tant que leurs mandats sont encore en cours, bénéficient de la liberté de déplacement les élus des anciennes institutions représentatives du personnel : délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et représentants syndicaux au comité d'entreprise, ainsi que les membres élus du CHSCT. Rappelons qu'en principe, ces mandats devaient prendre fin le 31 décembre 2019. Cependant, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire décrété pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (*L. n° 2020-290, 23 mars 2020, JO 24 mars*), une ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 a prévu la possibilité de suspendre les processus électoraux et de proroger en conséquence les mandats des membres des institutions représentatives du personnel en cours au 12 mars 2020, entre cette date et la proclamation des résultats des élections professionnelles se déroulant au plus tard le 31 août 2020 (*Ord. n° 2020-389, 1<sup>er</sup> avril 2020, art. 1 à 3*).

### 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 ».

À CLASSER SOUS

IRP

04 / 20

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. Ainsi, le nombre de délégués syndicaux peut être augmenté par accord ou des délégués syndicaux suppléants peuvent être créés.

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.

**À NOTER** S'agissant des membres élus du comité social et économique, leur nombre peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral (*C. trav., art. L. 2314-7*). Tous les membres titulaires du CSE bénéficient bien entendu de la liberté de circulation.

## 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*);

– 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 d'**activité partielle** (*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*).

## 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. 2315-14*).

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.

Le mandat n'est pas plus suspendu en cas de recours au **télétravail**, notamment imposé dans le cadre d'une **épidémie** (*C. trav., art. L. 1222-11*), comme cela a été le cas, ou l'est encore, en raison de l'épidémie de Covid-19 (*T. jud. Saint Nazaire, réf. 27 avril 2020, RG n° 20/00071; v. Le dossier jurisprudence thème -Santé- n° 109/2020 du 16 juin 2020*).

**En revanche**, en cas d'**arrêt maladie**, la Cour de cassation considère que l'exercice de l'activité de représentant du personnel est **incompatible** avec l'arrêt de travail et la perception d'indemnités journalières (*Cass. 2° civ., 9 décembre 2010, n° 09-17.449*), sauf à ce que le médecin prescripteur autorise les sorties du salarié et l'exercice de son activité de représentation pendant son arrêt de travail (*Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002*). À notre avis, la liberté de déplacement des représentants du personnel peut alors, dans cette hypothèse, être contestée. Mais la plus grande prudence s'impose à l'employeur car le mandat n'est pas suspendu et seuls les organismes de sécurité sociale peuvent sanctionner le salarié pour n'avoir pas respecté les prescriptions de son arrêt de travail, et non l'employeur.

**À NOTER** La même attitude est probablement à adopter pour les congés maternité. Dans ces hypothèses, le représentant du personnel suppléant qui remplace, le cas échéant, le représentant en arrêt de travail doit bénéficier de la liberté de déplacement (*v. supra*).

## 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 social et économique central** 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. 2315-1*). 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*). Les représentants du personnel défendent également les intérêts des salariés en **télétravail**, qui jouissent des mêmes droits que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1222-9*).

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 aux 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. 2315-14).

### ► 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. Il en va **de même** du **temps de trajet** effectué par un représentant du personnel durant son horaire normal de travail et pour les besoins de son mandat, sauf disposition légale, usage ou engagement unilatéral contraire (Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-22.212). Dans cette affaire, il s'agissait du membre d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui se rendait dans les différents magasins de l'entreprise. Cette solution est transposable aux membres du comité social et économique (CSE).

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. C'est le cas par exemple des représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises employant au moins 300 salariés mais moins de 501 salariés, sauf accord plus favorable (C. trav., art. L. 2315-7).

## 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; Cass. crim., 19 novembre 2013, n° 12-85.262; Cass. crim., 12 avril 2016, n° 15-80.772).

Il peut également se voir ordonner en référé d'autoriser le représentant à circuler dans l'entreprise, au besoin sous astreinte (T. jud. Saint Nazaire, réf. 27 avril 2020, RG n° 20/00071).

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.

De manière générale, des **restrictions** à la **liberté de circulation** des représentants du personnel peuvent être mises en place à condition d'être **nécessaires, adaptées**, de répondre à des **impératifs de sécurité** et d'être **proportionnées** au but recherché (Cass. crim., 4 septembre 2018, n° 17-86.619). À défaut, elles constituent des atteintes illégitimes à la libre circulation.

**À NOTER** La restriction à la liberté de circulation de représentants du personnel qui n'est pas justifiée par des impératifs de sécurité mais afin de protéger les intérêts commerciaux de la société est illégitime (Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-24.758).

### ► 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).

Un dispositif d'autorisation d'accès par délivrance d'un badge a ainsi été jugé licite s'agissant de zones au caractère hautement confidentiel dans une usine automobile, l'employeur n'ayant aucun droit de regard sur l'opportunité de la demande d'accès et devant faire droit à celle-ci après avoir procédé aux vérifications prévues (*nom, prénom, identifiant et qualité de représentant du personnel*: Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-16.151).

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**, qu'il s'impose à tous les salariés, représentants du personnel ou non, et s'il ne fait pas obstacle à la liberté de mouvement des représentants du personnel (*Cass. soc.*, 26 septembre 2007, n° 06-11.425).

**À NOTER** Dans cette affaire, les juges avaient également vérifié que le système de badge avait correctement été déclaré à la Cnil. L'obligation de déclaration a disparu avec l'entrée en vigueur du règlement général de protection des données, mais il convient que le système réponde aux exigences du RGPD (*Règl. n° 2016/679, 27 avril 2016, JOUE n° L 119, 4 mai 2016*).

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). Cependant, le retrait par l'employeur de son badge au représentant du personnel doit être justifié par des impératifs de sécurité ou par la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (*Cass. crim.*, 12 avril 2016, n° 15-80.772). Le fait pour le représentant du personnel de pouvoir tout de même accéder aux locaux en cas d'urgence ou d'accident, les locaux étant alors ouverts par la sécurité, ne suffit pas à ôter à l'attitude le caractère de délit d'entrave aux fonctions du représentant du personnel.

Surtout, 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 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.

Il est également **impossible d'établir un planning** tenant compte des heures de délégation des représentants du personnel afin de les prévoir à l'avance : le représentant du personnel doit rester libre de gérer lui-même son crédit d'heures et ses déplacements. À défaut, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave (*Cass. crim.*, 5 mars 2013, n° 11-83.984).

### 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. 2315-14).

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*).