

Retenue de salaire du personnel naviguant du fait de l'exercice du droit de grève au début
d'une période de rotation
Commentaire Soc., 8 septembre 2021, n° 19-21.025

Résumé. Cet arrêt combine les dispositions relatives aux déclarations individuelles des salariés grévistes du secteur du transport aérien avec l'obligation pour le personnel naviguant d'assurer son service tel qu'il a été programmé. Il en résulte que le personnel naviguant s'étant déclaré gréviste la première journée de sa rotation et n'étant pas en mesure d'assurer sa rotation en entier, la compagnie aérienne employeur n'est pas tenue de lui verser un salaire pour les journées suivantes de la rotation. En pratique, cette solution aura pour effet de favoriser les grèves en escale, plutôt que les grèves débutées depuis la base d'affectation.

L'espèce. Un pilote de ligne a été engagé par la société Air Inter le 21 avril 1987. Depuis, le salarié est devenu commandant de bord et son contrat de travail a été transféré à la société Air France. Le 23 juillet 2012, il a indiqué par mail à son employeur qu'il participait à un mouvement de grève à l'appel du syndicat Alter pour la seule journée du 25 juillet 2012, correspondant au premier des trois jours de la rotation Paris Orly – Cayenne. L'employeur a procédé à une retenue de salaire pour la journée de grève du 25 juillet 2012 et les deux journées suivantes, soit trois jours correspondants à la durée totale de la rotation prévue au planning du salarié.

Le 15 avril 2013, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre de la retenue sur salaire. Dans un arrêt de la cour d'appel de Paris du 12 juin 2019 (Pôle 6, 6^{ème} ch., 12 juin 2019, n° 17/10260), la société Air France a été condamnée à verser au salarié des dommages-intérêts équivalents à la retenue sur salaire d'un montant de 441,30 euros pour préjudice subi du fait de la perte de salaire. L'employeur se pourvoit en cassation considérant qu'il n'avait pas à rémunérer les deux derniers jours de la rotation annulée et non exécutés par le commandant de bord du fait de l'exercice de son droit de grève. La Cour de cassation donne raison à la compagnie aérienne en combinant deux types de dispositions spécialement applicables au personnel naviguant professionnel.

Spécificité du droit du travail dans le transport aérien. Les salariés du transport aérien sont évidemment soumis au droit commun du travail, sous réserve de l'existence de dispositions spéciales en droit des transports. Il faut distinguer selon que le personnel aérien est naviguant ou ne l'est pas. S'agissant des dispositions relatives au droit à l'information des passagers du transport aérien, leur champ d'application est relativement vaste. En effet, l'article L. 1114-1 du Code des transports dispose que ces dispositions sont applicables aux entreprises « concourant directement à l'activité de transport aérien de passagers » ou qui assurent des services annexes (exploitation d'aérodrome, mission d'assistance, etc.). Autrement dit, est certes concerné le personnel naviguant, mais aussi les agents de sûreté aéroportuaire, d'enregistrement ou d'embarquement, les aviateurs, les bagagistes ou encore les personnels de nettoyage. En revanche et en raison de leurs conditions de travail très particulières, les personnels naviguant professionnel, technique et commercial (pilote de ligne et hôte(sse) de l'air), relèvent de dispositions encore plus spéciales. Pour ne citer que

quelques-exemples parmi tant d'autres, le contrat de travail d'un membre du personnel navigant professionnel doit stipuler, le cas échéant, les conditions d'affectation sur un poste à l'étranger ou les conditions de travail en zone d'hostilités civiles et militaires (C. transports, art. L. 6523-2). En outre, le personnel navigant technique peut constituer en lui-même un collègue spécial du CSE (C. transports, art. L. 6524-2), distinct du collègue spécial des cadres (C. trav., art. L. 2314-11, al. 3).

Pour revenir à notre commandant de bord et à l'exercice de son droit de grève, la Cour de cassation a combiné les dispositions générales relatives au droit à l'information des passagers du transport aérien, avec une disposition exclusivement applicable au commandant de bord et à son équipage, relative au principe d'assurer la continuité de la mission. Plus précisément, après avoir rappelé la finalité des informations issues des déclarations individuelles des salariés grévistes du transport aérien (I), a été précisée la retenue sur salaire du personnel navigant gréviste lors d'une période de rotation (II).

I : Le rappel de la finalité des informations issues des déclarations individuelles des salariés grévistes

Notre arrêt à commenter se situe dans la continuité d'un autre (Soc., 12 octobre 2017, n° 16-12.550, *Bull. V*, n° 181 : *EI* 2018, n° 5, note S. PARIER et S. RANC), que la Cour de cassation prend la peine de rappeler. La Chambre sociale avait alors approuvé l'arrêt de cour d'appel qui a retenu que les articles L. 1114-3 et L. 1114-7 du Code des transports, « dont la finalité est l'information des usagers vingt-quatre heures à l'avance sur l'état du trafic afin d'éviter tout déplacement et encombrement des aéroports et préserver l'ordre public, n'autorisaient pas l'employeur, en l'absence de service minimum imposé, à utiliser les informations issues des déclarations individuelles des salariés afin de recomposer les équipages et de réaménager le trafic avant le début du mouvement ».

Pour mémoire, les deux articles précités du Code des transports sont issus de la loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers. Cette loi n'a pas créé un service minimum dans le transport aérien, à l'instar de ce que connaît le transport terrestre. Elle a tout de même encadré l'exercice du droit de grève dans le secteur du transport aérien (O. LECLERC, « Où va le droit spécial de la grève ? », *RDT* 2012, p. 570). En effet, « en cas de grève et pendant toute la durée du mouvement, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer » (C. transports, art. L. 1114-3, al. 1^{er}). Pour autant, le législateur a protégé les salariés qui ont fait part de leur intention de faire grève. « Les informations issues des déclarations individuelles des salariés ne peuvent être utilisées que pour l'organisation de l'activité durant la grève en vue d'informer les passagers. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins [...] est passible » d'un an d'emprisonnement de 15.000 euros d'amende (C. transports, art. L. 1114-3, al. 5). La jurisprudence veille scrupuleusement à ce que la finalité exclusive de la déclaration individuelle – l'information du passager aérien – ne soit pas détournée et que la compagnie aérienne ne l'utilise pas pour réorganiser son personnel avant le début d'un mouvement social afin d'en neutraliser les nuisances.

En l'espèce, les juges du fond ont fait une mauvaise application de cette obligation préalable d'information en considérant qu'« ayant été informé dans des délais supérieur à 24 heures, [la compagnie aérienne] ne justifie pas de l'impossibilité dans laquelle elle s'est trouvée d'affecter le salarié ». Autrement dit, la compagnie aérienne ne pouvait pas réaffecter le commandant de bord, qui s'était déclaré gréviste sur une seule journée des trois jours de sa rotation, sur un autre vol pour les deux journées restantes. La finalité du dispositif issu de la loi du 19 mars 2012 n'aurait pas été respectée.

Grève non-abusive. La question aurait pu se poser de savoir si l'exercice du droit de grève par le commandant de bord était abusif, dans la mesure où celui-ci s'était déclaré gréviste uniquement le premier jour d'une rotation de trois jours, contraignant la compagnie aérienne à annuler cette rotation rendue impossible par l'exercice du droit de grève. En réalité, l'exercice du droit de grève du pilote n'aurait pas pu être abusif. D'abord, la grève de brève durée (« débrayage ») est licite. Elle le demeure même lorsqu'elle est répétée (Soc., 25 janvier 2011, n° 09-69.030, *Bull. V*, n° 28). Ensuite, si la licéité des grèves courtes est de principe, elle doit être conciliée avec l'affirmation du caractère abusif de certaines de ces grèves lorsqu'elles conduisent à une désorganisation complète de l'entreprise. Plus précisément, la jurisprudence distingue la désorganisation de l'entreprise de la désorganisation de la production. La grève ne dégénère pas en abus du seul fait qu'elle désorganise la production ; elle doit désorganiser davantage, en l'occurrence l'ensemble de l'entreprise. Or dans un arrêt particulièrement propice à notre affaire, l'assemblée plénière de la Cour de cassation avait décidé qu'un commandant de bord n'avait pas désorganisé l'entreprise alors qu'il s'était mis en grève pendant une escale, refusant par conséquent d'assurer le vol retour, et qu'il avait avisé son employeur à l'avance pour permettre son remplacement (Ass. Plén., 23 juin 2006, *Bull. AP*, n° 7). Dans la mesure où cette obligation d'information préalable à la grève est désormais légale, la compagnie aérienne peut réorganiser *a minima*, non pas le service du personnel en grève, mais le service auprès de ses clients passagers en proposant d'autres vols déjà planifiés ou un autre moyen de transport (train ou car). En définitive, la grève du pilote de ligne ne pouvait pas conduire à une désorganisation de l'entreprise.

Si la Cour de cassation ne fait que rappeler la finalité de l'obligation d'information préalable à la grève pesant sur le personnel issu du secteur du transport aérien, elle se prononce pour la première fois à notre connaissance sur la retenue de salaire du personnel naviguant se mettant en grève lors d'une rotation.

II : La retenue de salaire du personnel naviguant gréviste dépendante de la nature de la rotation

Le principe de la retenue sur salaire des salariés grévistes. En droit commun du travail, le contrat de travail est suspendu lors de la grève. Le salarié gréviste et l'employeur sont dispensés d'exécuter leurs obligations contractuelles principales. S'agissant de l'employeur, l'arrêt de travail entraîne la suspension de l'obligation de payer le salaire (Soc., 17 novembre 1997, *Bull. V*, n° 626). En outre, la retenue doit être proportionnelle à la durée de l'interruption de travail (Soc., ...). Cette retenue sur salaire n'est pas une sanction. Elle découle de la non-exécution de la prestation de travail par le salarié gréviste. S'agissant de notre pilote de ligne, la retenue sur salaire aurait pu correspondre à la seule journée pour laquelle il avait indiqué

qu'il participait à la grève. C'était sans compter sur la nature particulière de la rotation en droit aérien.

La particularité de la retenue sur salaire lors d'une rotation. On peut distinguer plusieurs temps de la rotation pour les personnels navigants. Il y a d'abord le vol-aller entre la base d'affectation et l'escale. Il y a ensuite parfois un temps de repos lors de l'escale. Il y a enfin le vol-retour entre l'escale et la base d'affectation. L'article L. 6522-5 du Code des transports encadre l'intégralité de la période de rotation en disposant que « dans le respect des dispositions prises pour assurer la sécurité des vols et sans préjudice des dispositions des articles L. 6522-2 à L. 6522-4, le personnel navigant est tenu, sauf cas de force majeure ou impossibilité médicale, d'assurer son service tel qu'il a été programmé, entre deux passages à l'une des bases d'affectation du personnel navigant de l'entreprise, définie par voie réglementaire ». À l'époque, la jurisprudence avait décelé dans la réglementation de l'aviation civile un « principe essentiel de l'obligation d'assurer la continuité des vols, ce dont il suit la nécessité d'observer dans le déclenchement et la poursuite des arrêts de travail des modalités avec ces contraintes exceptionnelles » (Soc., 25 octobre 1979 : *D.* 1980, J. 313, note H. SINAY). Désormais, pèse sur le personnel navigant une obligation d'assurer la rotation en son entier telle qu'elle avait été programmée, quand bien même ce personnel serait en grève. En effet, la grève dans le secteur du transport aérien ne peut pas être considérée comme une force majeure, dans la mesure où elle n'a rien d'imprévisible avec la déclaration individuelle et préalable à la grève et qu'il existe en outre un dispositif de prévention des conflits sociaux (C. transports, art. L. 1114-2). Comme la compagnie aérienne le soulève dans son moyen, les jours de vol et de repos de la rotation constituent un ensemble indivisible, le premier jour de rotation ne pouvant être séparé des jours de rotation suivants. Cette indivisibilité impacte nécessairement la retenue de salaire pour fait de grève.

Combinant les dispositions relatives aux déclarations individuelles des salariés grévistes et l'obligation d'assurer sa rotation en entier, la Cour de cassation en déduit dans un attendu de principe que « le personnel s'étant déclaré gréviste la première journée de sa rotation et n'étant pas en mesure d'assurer son service tel qu'il avait été programmé, entre deux passages à l'une des bases d'affectation du personnel navigant de l'entreprise, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire pour les journées suivantes de la rotation ». Autrement dit, en se déclarant gréviste uniquement pour la première journée de sa rotation de trois jours, le commandant de bord se met lui-même dans l'impossibilité de délivrer sa prestation de travail pour les deux jours restants. Par conséquent, l'employeur n'a pas à remplir son obligation réciproque, en l'occurrence celle de rémunérer le salarié. Il faut bien comprendre que la retenue sur salaire pour les deux derniers jours ne résulte pas du fait que le salarié est en grève (« forcée ») ou d'une quelconque discrimination (C. trav., art. L. 2511-1, al. 2), mais du fait de la non-délivrance de la prestation de travail rendue impossible par la nature indivisible de la rotation en droit aérien. Cette solution aura pour effet de favoriser en pratique les grèves en escale (Ass. Plén., 23 juin 2006, *Bull. AP*, n° 7), plutôt que les grèves débutées depuis la base d'affectation. La retenue sur salaire sera alors moins importante pour le personnel navigant.

Sébastien Ranc
Maître de conférences à l'Université de Toulouse 1 Capitole