

20 mars 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-17.292

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00319

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 mars 2024

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 319 F-B

Pourvois n°
A 22-17.292
B 22-17.293 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 20 MARS 2024

La société Air France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 7], [Localité 5], a formé les pourvois n° A 22-17.292 et B 22-17.293 contre deux arrêts rendus le 6 avril 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. [T] [K], domicilié [Adresse 1], [Localité 4],

2°/ à M. [X] [Y], domicilié [Adresse 6], [Localité 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de chacun de ses pourvois, un moyen de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SARL Le Prado - Gilbert, avocat de la société Air France, de la SCP Yves et Blaise Capron, avocat de MM. [K] et de [Y], après débats en l'audience publique du 13 février 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° A 22-17.292 et B 22-17.293 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Paris, 6 avril 2022), MM. [K] et [Y] ont été engagés, en qualité de pilote de ligne, par la société Air France à compter respectivement du 18 avril 2000 et du 20 août 2007.

3. Par lettres du 1er février 2016, l'employeur leur a notifié une mise à pied de quinze jours.
4. Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de cette sanction.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

5. La société Air France fait grief aux arrêts de prononcer l'annulation des mises à pied disciplinaire du 23 février 2016 et, en conséquence, de lui ordonner de supprimer cette mention et l'ensemble des documents afférents du dossier professionnel de chacun des salariés, et de la condamner à leur payer diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la mise à pied disciplinaire, de prime de treizième mois, de rappel de salaire sur la période d'octobre 2015 à février 2016, d'indemnités de congés payés afférents, de prime de treizième mois et d'indemnité de congés payés afférents, de dommages-intérêts pour absence de formation pendant les deux périodes de mise à pied, alors « que l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond qui entraîne l'annulation de la sanction disciplinaire qu'à la condition que cette irrégularité ait privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale ; que pour annuler la sanction disciplinaire, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que la consultation des délégués du personnel était une garantie de fond dans la mesure où cette consultation intervenait à un moment capital de la procédure, ab initio, les délégués du personnel devant se prononcer sur l'existence de la faute reprochée et sa nature ; qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier, comme elle y était invitée par la société Air France, si le salarié n'a pas été régulièrement convoqué devant les organes prévus par le règlement intérieur devant lesquels, assisté d'un défenseur, il pouvait utilement se défendre (entretien hiérarchique, puis entretien préalable à une éventuelle sanction, commission d'investigation et enfin conseil de discipline), si la société Air France n'a pas régulièrement communiqué à l'intéressé son entier dossier et si le conseil de discipline, après avoir entendu le salarié et son défenseur, n'a pas décidé d'une sanction moins sévère que celle proposée par l'employeur, en sorte que l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire tirée d'une consultation tardive des délégués du personnel, à la supposer même établie, n'a pas privé le salarié des droits de sa défense et n'a pas eu une influence sur la sanction finalement retenue, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 4.2 de l'annexe III PNT du règlement intérieur de la société Air France et des articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 4.2 de l'annexe III du règlement intérieur de la société Air France, relative aux dispositions propres au personnel technique navigant :

6. La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur une sanction envisagée par un employeur constitue une garantie de fond, en sorte que la sanction ne peut pas être prononcée sans que cet organisme ait été consulté.
7. L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle

ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de l'employeur.

8. Selon l'article 4.2 de l'annexe III relative au personnel navigant technique du règlement intérieur de la société Air France, la convocation à l'entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction doit notamment indiquer l'objet de la réunion (en spécifiant si la sanction envisagée est une sanction du premier ou du second degré et, dans ce dernier cas, s'il s'agit d'une mesure de licenciement sans préavis), la date, l'heure et le lieu de l'entretien et mentionne également que, sauf objection écrite de l'intéressé, les délégués du personnel sont informés et leur avis sollicité préalablement à l'entretien.

9. Pour prononcer la nullité de la mise à pied, les arrêts relèvent d'abord que l'avis des délégués du personnel a été sollicité le 19 novembre 2015 en vue d'un entretien préalable fixé au 25 novembre suivant et que les quarante-trois délégués du personnel ont, par lettre du 23 novembre 2015, demandé un report de cet entretien préalable afin d'avoir le temps de donner un avis et de se faire communiquer l'ensemble des dossiers fondant les poursuites en faisant valoir que les délais accordés n'étaient pas compatibles avec leurs emplois du temps respectifs et la nécessité de prendre connaissance de l'ensemble des éléments factuels reprochés aux salariés qui avaient reçu communication de leur dossier professionnel le 23 octobre 2015.

10. Ils retiennent ensuite que cette demande d'avis est tardive dès lors que les salariés avaient été convoqués à cet entretien préalable par lettres du 6 novembre 2015 et qu'un délai de cinq jours, comprenant comme en l'espèce un samedi et un dimanche, ne permettait pas aux quarante-trois délégués du personnel de prendre connaissance des faits, consulter les personnes et documents utiles, construire un avis commun et le rédiger.

11. Ils soulignent enfin que la consultation dans un délai insuffisant équivaut à une absence de consultation et que la consultation des délégués du personnel, leur permettant de se prononcer, à un moment capital de la procédure, ab initio, sur l'existence de la faute, sa nature, son degré de gravité et sur la sanction qu'elle mérite, constitue bien une garantie de fond.

12. En se déterminant ainsi, sans rechercher si l'irrégularité constatée dans le déroulement de la procédure disciplinaire par la consultation tardive des délégués du personnel, avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense ou était susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de sanctionner par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils confirment les jugements sur les demandes de congés payés afférents au rappel de salaire et de treizième mois au titre de la mise à pied disciplinaire, de remboursement de billets d'avions et de dommages-intérêts pour préjudice moral, les arrêts rendus le 6 avril 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne MM. [K] et [Y] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt mars deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k4
6 avril 2022 (n°19/09476 (et 1 autre))

Textes appliqués

Article 4.2 de l'annexe III du règlement intérieur de la société Air France, relative aux dispositions propres au personnel technique navigant.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 20-03-2024
- Cour d'appel de Paris K4 06-04-2022