

CONTRAT DE TRAVAIL Rupture – Zone aéroportuaire – Habilitation préfectorale – Retrait
– Effet – Force majeure ou fait du prince (non) – Licenciement (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 septembre 2012

Air France contre **B.** (pourvoi n° 11-12.547)

Sur les deux moyens réunis :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 décembre 2010), que M. B., employé par la société Air France en qualité d'« agent de service avion 2, Département pistes-Servitudes » et exerçant son activité professionnelle dans la « zone réservée » de l'aéroport d'Orly, s'est vu retirer, par une décision du 20 février 2007 du préfet du Val-de-Marne son titre de circulation en zone aéroportuaire ; que par lettre du 19 avril 2007, son contrat de travail a été résilié par son employeur pour « fait du prince » ; que l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale pour voir reconnaître que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et condamner la société Air France au paiement de diverses indemnités et de dommages-intérêts ;

Attendu que la société Air France fait grief à l'arrêt de la condamner à verser au salarié diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen :

1°/ que toute intervention ou acte de l'administration qui rend impossible par l'employeur ou par le salarié, l'exécution du contrat de travail constitue un fait du prince ; qu'est ainsi constitutif du fait du prince, assimilé à un cas de force majeure, privatif de toute les

indemnités de rupture, le retrait par l'administration d'un agrément indispensable à l'exercice de l'activité du salarié ; que la cour d'appel a relevé que, par décision du 20 février 2007, le préfet du Val-de-Marne n'avait pas renouvelé l'autorisation du salarié, rattaché au département piste, d'accéder à la zone réservée, habilitation préfectorale indispensable à l'exercice de ses fonctions ; que ce retrait d'habilitation, décidé par le préfet en raison du comportement du salarié, constituait un fait du prince, qui s'imposait à l'employeur, lequel était tenu, en application de la réglementation en vigueur, sous peine de s'exposer à des sanctions pénales, de résilier le contrat de travail ; qu'en refusant de l'admettre la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail et les articles R. 213-4, R. 213-6 et R. 282-1 du code de l'aviation civile ;

2°/ et alors que la force majeure, à laquelle le fait du prince est assimilé, et qui permet à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie de ses obligations nées de la rupture du contrat de travail, s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail ; que la cour d'appel a relevé que,

par décision du 20 février 2007, le préfet du Val-de-Marne n'avait pas renouvelé l'autorisation du salarié, rattaché au département piste, d'accéder à la zone réservée ; qu'il s'évince des énonciations de l'arrêt que le retrait de l'habilitation préfectorale, indispensable à l'exercice des fonctions du salarié, était étranger à l'employeur qui, en application de la réglementation de l'aviation civile en vigueur prise pour des raisons impérieuses de sécurité, et sous peine de s'exposer à des sanctions pénales, s'est trouvé dans l'obligation de mettre fin aux fonctions pour lesquelles le salarié avait été engagé, ce qui rendait impossible la poursuite du contrat de travail ; que les éléments constitutifs de la force majeure se trouvaient donc réunis, peu important que ce retrait ait été, ou non, prévisible lors de la conclusion du contrat dans la mesure où même prévisibles, les conséquences du retrait d'habilitation ne pouvaient être évitées ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail et les articles R. 213-4, R. 213-6 et R. 282-1 du code de l'aviation civile ;

3°/ que, à titre subsidiaire, pour dire que la résiliation du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement abusif, la cour d'appel a considéré que le retrait d'habilitation n'était pas imprévisible dans la mesure où l'employeur ne pouvait pas ignorer lors de la conclusion du contrat de travail que le préfet pouvait décider du non-renouvellement de l'habilitation pour des motifs personnels ou professionnels et qu'il n'était pas irrésistible puisque l'employeur, tenu d'une obligation d'adaptation à l'emploi, aurait dû reclasser le salarié sur un poste de travail situé en zone non réservée ; qu'à supposer même que le caractère imprévisible de l'événement lors de la conclusion du contrat de travail soit requis, l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir, lors de la conclusion du contrat de travail, que le salarié qui avait reçu l'habilitation préfectorale nécessaire pour exercer ses fonctions, adopterait postérieurement et volontairement un comportement qui entraînerait le retrait de l'agrément accordé ; et que la loi prescrit exclusivement à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail afin de leur permettre de continuer à exercer leurs fonctions en cas d'évolution des emplois, des technologies, et des organisations, et de reclasser les salariés inaptes ou dont le licenciement économique est envisagé ; que la société Air France se trouvait dans l'obligation de résilier le contrat de travail sous peine de s'exposer à des sanctions pénales ; que la cour d'appel a, en toute hypothèse, violé les articles L. 1231-1, L. 1226-2, L. 1233-4 et L. 6321-1 du code du travail et l'article 1148 du code civil ;

4°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que la cour d'appel a condamné l'employeur à verser au salarié la somme de 567,58 euros au titre du droit individuel à la formation sans motiver sa décision du chef du préjudice subi par le salarié au titre du droit individuel à la formation ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que les conditions de mise en oeuvre de la force majeure ou du « fait du prince » n'étaient pas réunies en l'espèce et a appelé à bon droit que la situation résultant du retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure, a, répondant aux conclusions, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Bailly, f.f. prés. – M. Struillou, rapp. – Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.*

1. Exerçant son activité d'agent de piste dans la zone aéroportuaire réservée d'Orly, un salarié se voit retirer par le préfet le titre de circulation – un badge rouge – lui permettant l'accès aux enceintes réglementées.

La Cour d'appel de Versailles (1) condamne la société Air France, qui avait considéré le contrat de travail de l'agent de piste comme rompu pour « fait du prince » – sans observation de la procédure de licenciement, donc.

La Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur en affirmant catégoriquement que « la situation résultant du retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation ne constitue pas en soi un cas de force majeure, les conditions de mise en oeuvre de la force majeure ou du « fait du prince » n'étant pas réunies en l'espèce » (ci-dessus).

2. Le Code de l'aviation civile – article R. 213-4 – prévoit la nécessité de délivrer un titre de circulation – un badge – pour certains personnels des aérodromes. En cela, leur situation est proche des agents de surveillance, de gardiennage, de sécurité de personnes ou de biens qui doivent obtenir un agrément pour exercer leur activité. Il en est de même pour les employeurs de casinos à l'égard de leur personnel, selon un décret du 22 décembre 1959.

Depuis la mise en application de la loi du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure, initiée par le ministre de l'Intérieur, Nicolas Sarkozy, le STIC (système de traitement des infractions constatées – pour la police nationale) et le Judex (système judiciaire de documentation et d'exploitation – pour la gendarmerie nationale) peuvent être consultés par les services préfectoraux à l'effet d'accorder cet agrément (2). A la différence du casier judiciaire, ces fichiers contiennent des données sur les procédures en cours, des faits amnistiés, des mis en

* Nous remercions M. le Conseiller Struillou de nous avoir communiqué son Rapport.

(1) 16 décembre 2010, RG n° 09/05570.

(2) Le défaut de fiabilité de ces traitements a été dénoncé par le passé, v. les conclusions du contrôle exercé par la CNIL en 2009 et remis au Premier Ministre ; on notera qu'un nouveau mécanisme (TAJ), se substituant progressivement aux deux précédents, a été instauré par le décret 2012-652 du 4 mai 2012.

cause, mais aussi des victimes, données qui peuvent être conservées pendant 15 ans.

En raison de leur inscription dans ces fichiers, des candidats à des emplois de surveillance et des salariés en cours de contrat se sont vu refuser l'agrément ou retirer l'habilitation. Qu'advient-il, dans ce cas, de leur contrat de travail ?

Des employeurs, satisfaits de leurs bonnes relations avec certains préfets ou responsables de police, ont cru pouvoir résilier le contrat de travail de leurs salariés « débadgés » par décision préfectorale, et ce, sans procédure particulière ni indemnité.

Le principe civiliste de la force majeure – article 1148 du Code civil – a été invoqué pour leur permettre de s'exonérer de leurs responsabilités. On sait que la force majeure est une cause de rupture du contrat permettant la cessation immédiate de la relation, sans procédure ni indemnité. On peut l'appeler « fait du prince », lorsqu'il s'agit – comme ici – de la décision d'un organe de l'État central (gouvernement) ou déconcentré (préfet).

Mais la jurisprudence ne retient cette situation qu'à des cas marginaux, s'agissant de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible et irrésistible (3) : on ne voit effectivement pas en quoi cette extériorité justifierait l'inapplication d'une législation d'ordre public, celle relative au licenciement. Dans tous les autres cas, aucune rupture de plein droit n'est possible ; comme l'énonçait J. Duplat : « *Le retrait d'agrément ou d'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure, mais permet seulement à l'employeur d'engager une procédure de licenciement.* » (4). La reprise de cette solution dans l'arrêt rapporté est d'autant plus nécessaire que Air France, déjà condamné, fait de la résistance (5).

Les clauses insérées dans les contrats n'ont

(heureusement) pas de prise sur cette solution : « *Le présent contrat de travail serait automatiquement résilié si les services de la police de l'air refusaient de vous délivrer un titre d'accès pour travailler en zone aéroportuaire ou vous le retireraient* », est-il stipulé dans les contrats d'Air France (6). L'employeur doit donc respecter la procédure de licenciement et payer des indemnités de rupture.

3. Le contrat de travail doit être exécuté « *de bonne foi* », selon l'article L. 1222-1 du Code du travail et, selon l'article L. 6321-1 du Code du travail, « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi...* ».

C'est ce fondement qu'avait retenu la Cour de Versailles dans l'arrêt précité : « *Ce retrait (d'habilitation) n'était pas irrésistible dès lors que la société dispose de nombreux postes de travail situés en zone non réservée et qu'au moment même de la rupture du contrat de travail, elle disposait dans cette zone de postes compatibles avec les capacités du salarié, tels que des postes de vendeur ou magasinier, la société étant, en tant que de besoin, tenue d'une obligation d'adaptation à l'emploi* » (7). On aurait pu retenir l'obligation de reclassement, qu'on retrouve de manière diffuse dans les licenciements non disciplinaires (8). Quoi qu'il en soit, la méconnaissance de telles obligations prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le reclassement préalable s'imposait bien.

On soulignera d'ailleurs la situation des chauffeurs routiers, pour lesquels l'accord de branche du 13 novembre 1992 a prévu des mesures de reclassement en cas de suspension ou d'invalidation du permis de conduire (actions de formation pendant la suspension du contrat de travail, reclassement si poste disponible) (9).

Michel Desrues, Défenseur syndical

(3) Cass. Soc., 16 mai 2012, Bull., n° 10-17726, RDT 2012, p. 420, n. S. Tourneaux ; Soc., 4 avr. 2012, Bull., n° 11-10.570, RDT 2012, p. 709, n. M. Véricel ; E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 7^e éd., Dalloz, § 481.

(4) Avis sous Cass. Soc. 2 décembre 2009, Bull. n° 271, Dr. Ouv. 2010, p. 221, n. Ph. Waquet, à propos d'un représentant du personnel confronté au même cas de figure que l'espèce rapportée.

(5) Cass. Soc. 13 novembre 2007, p. n° 06-41.717, RJS 2008, n° 25.

(6) Sur le caractère profondément artificiel de ces clauses, on se reportera à M. Fabre-Magnan, « Le forçage du consentement du salarié », Dr. Ouv. 2012, p. 471, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(7) Préc.

(8) F. Héas, « Le droit au reclassement du salarié, en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé », Dr. Ouv. 2007, p. 452, disp. sur le site de la revue.

(9) Obs. P. Waquet, préc.