

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 – ch. 2) 17 mars 2016  
M. contre SA Air France

#### FAITS ET PROCÉDURE

Mme M. a été engagée par contrat à durée indéterminée par la SA Air France le 26 septembre 1988, en qualité d'hôtesse.

Elle bénéficie, en sa qualité de salariée, de billets de transport à tarif soumis à restrictions, dits billets GP, dans le cadre du titre 14, intitulé « achats de billets », de la convention d'entreprise du 18 avril 2006.

Le 20 mars 2013, la direction des voyages du personnel de la SA Air France l'a informée de sa décision de prononcer une mesure de suspension à son encontre par un courriel ainsi rédigé : « Lors d'un audit sur l'utilisation des billets à réduction non commerciale par les conjoints seuls, nous avons constaté que votre époux, M. M., effectuait de très nombreux allers-retours sur l'Afrique avec un séjour sur place très court, ainsi que des allers-retours journée sur GVA, ZRH, TXL, NCE, ce qui s'apparente à des voyages pour raisons professionnelles. En vérifiant sur les réseaux sociaux, nous avons constaté que M. M. est le président d'E. (commerce de gros, commerce d'effets militaires), nous soupçonnons que votre époux voyage pour le compte de sa société, ce qui est strictement interdit, comme le stipule le règlementation en vigueur.

Notre direction ne pouvant tolérer ce genre de pratique, nous vous informons que nous avons suspendu vos droits à titre conservatoire à compter d'aujourd'hui 20 mars 2013. Nous vous remercions de bien vouloir fournir des explications quant à ces déplacements effectués par votre conjoint afin que nous puissions décider des suites à donner ».

Cette décision a été confirmée à Mme M. par courriel du 19 avril 2013, puis par lettre recommandée le 7 mai 2013, pour une durée de 12 mois.

Elle a saisi, le 30 octobre 2014, le Conseil de prud'hommes de Bobigny en référé, par citation du 24 octobre 2014, afin de voir condamner la SA Air France à lui payer des dommages et intérêts.

Le Conseil de prud'hommes a dit n'y avoir lieu à référé.

#### MOTIVATION

Sur la nullité de l'ordonnance du 29 mai 2015

**Considérant que Mme M. sollicite l'annulation de l'ordonnance du 29 mai 2015, sur le fondement de l'article 455 du Code de procédure civile, pour défaut de motivation ;**

**Qu'elle précise que le Conseil de prud'hommes n'a pas :**

- récapitulé succinctement les prétentions et moyens développés par les parties,
- visé les conclusions déposées par les parties,
- motivé sa décision ;

**Considérant que l'article 455 du Code de procédure civile dispose : « Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé. Il énonce la décision sous forme de dispositif » ;**

**Qu'ainsi, le jugement doit être motivé, et ce, conformément à l'article 458 du même code, à peine de nullité ;**

**Considérant que Mme M. fait justement valoir que l'ordonnance déferée ne satisfait pas à cette exigence de motivation, dès lors que les premiers juges se sont contentés de relever l'existence de « contestations sérieuses » relativement à sa demande en dommages et intérêts, mais sans, à aucun moment, exposer la nature de ces contestations, ni analyser, voire seulement mentionner, les pièces leur ayant permis d'apprécier leur caractère sérieux, étant observé que l'argumentation de la SA Air France sur ce point n'est pas reprise dans la décision ;**

**Qu'en conséquence, l'ordonnance déferée doit être annulée ;**

**Qu'il appartient à la Cour, en vertu de l'effet dévolutif de l'appel et ainsi qu'en dispose l'article 562 du Code de procédure civile, de statuer sur l'entier litige ;**

Sur la compétence

**Considérant que Mme M. demande à la Cour de dire le Conseil de prud'hommes compétent, en faisant valoir que la mesure qui lui a été infligée a trait à un avantage qui lui est accordé en raison de sa relation de travail avec la SA Air France ; qu'elle en conclut que, dès lors, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître du litige qui oppose les parties à ce sujet ;**

**Que la SA Air France sollicite la confirmation de l'ordonnance, laquelle avait déclaré le Conseil de prud'hommes matériellement compétent pour connaître du litige, sans aborder ce point dans ses écritures ;**

**Considérant que le titre 14 de la convention d'entreprise de la SA Air France CE, en date du 18 avril 2006, prévoit la vente par la société de**

« *billets à tarifs soumis à restrictions avec conditions de transport spécifiques* » aux salariés et à leurs ayants droit, dans des conditions relevant de l'emploi (ancienneté, durée) et du contrat de transport applicable à l'ensemble des passagers, et précise que les ayants droit pouvant bénéficier des billets GP sont le conjoint, le concubin, le partenaire de pacs, les descendants et les parents et beaux-parents non à charge ;

Considérant que Mme M., en tant que salariée de la SA Air France, bénéficie de cette convention d'entreprise ;

Que l'attribution de billets d'avion à prix réduit ainsi accordée aux salariés, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droit, en raison de leur appartenance à l'entreprise découle, nécessairement, de la relation de travail existant entre eux et la SA Air France, la privation d'un tel avantage affectant, à l'évidence, les conditions d'exécution de leur contrat de travail ;

Qu'il convient de constater que le présent litige concerne l'exécution du contrat de travail de Mme M. et oppose celle-ci à son employeur, sans que son ayant droit, M. M., son époux, ne soit dans la cause ;

Que l'article L. 1411-1 du Code du travail prévoit que le Conseil de prud'hommes est compétent pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient ;

Que si les salariés de la SA Air France, ou leurs ayants droit, sont tenus, lors des vols d'avion effectués avec des billets GP, comme tout passager, au respect du contrat de transport ; cette obligation qui leur incombe est inopérante pour exclure la compétence du Conseil de prud'hommes ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, conformément aux dispositions légales précitées, seule la juridiction prud'homale est compétente pour connaître du litige qui oppose Mme M. à la SA Air France ;

Qu'il y a lieu de dire que le présent litige relève de la compétence de la juridiction prud'homale ;

Sur les dommages et intérêts

Considérant que Mme M. fait valoir que la mesure qui lui a été infligée constitue une sanction disciplinaire et une sanction pécuniaire illicite ; qu'elle confirme, à la barre, qu'elle ne demande pas l'annulation de cette sanction, même si ses écritures comprennent toute une partie intitulée « *La sanction disciplinaire ayant visé la salariée doit être annulée* » (pp.15 à 17), et qu'elle ne demande, ainsi qu'elle l'a mentionné dans le dispositif de ses écritures, que des dommages et intérêts ;

Considérant que la SA Air France répond que son refus d'attribution de billets GP à la salariée et à son époux ne constitue pas une sanction pécuniaire, au sens de l'article L.1331-1 du Code du travail, aux motifs :

- que la salariée n'a pas été sanctionnée à raison d'un fait considéré par elle comme fautif dans l'exécution

de son contrat de travail, puisque ce qui lui a été reproché a été commis en dehors de ses fonctions et de son temps de travail ;

- que la mesure n'a affecté ni sa présence dans la société, ni ses fonctions, ni sa rémunération ;

- que la salariée a continué à bénéficier de billets GP pour aller et venir entre la Suisse où elle est domiciliée et Paris ;

Qu'elle ajoute que le titre 14 de la convention d'entreprise précitée que les billets GP « *ne sont utilisables qu'aux seules fins de déplacements pour convenance personnelle (loisir ou motif familial)* » et que l'article 1 du chapitre XI du contrat de transport précise qu'elle peut refuser de transporter un passager et ses bagages « *lorsque le billet est utilisé pour des voyages professionnels ou à visée commerciale* » ;

Considérant qu'il n'est pas contesté que ni le contrat de travail, ni le règlement intérieur, ni aucune disposition conventionnelle ne prévoient la possibilité pour l'employeur de sanctionner un salarié par la perte du bénéfice dudit avantage conventionnel ;

Que, cependant, la société Air France a pris, suite à des faits qu'elle a considérés comme fautifs, une mesure qui a privé Mme M. des avantages tarifaires qu'elle accorde à tous ses salariés, alors que ces avantages, qui représentent un accessoire de leur contrat de travail, ne constituent pas une libéralité dont elle aurait la faculté de disposer de manière discrétionnaire en fonction de l'appréciation qu'elle porte sur le comportement de son personnel ; qu'ainsi, cette mesure constitue une sanction disciplinaire, au sens de l'article L.1331-1 du Code du travail ;

Considérant, par ailleurs, que la suspension du bénéfice des billets à tarif réduit, qui présente pour le salarié un intérêt économique indiscutable et un avantage de rémunération, constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L.1331-2 du Code du travail ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la SA Air France a sanctionné Mme M. par une sanction pécuniaire prohibée ;

Considérant que Mme M. demande des dommages et intérêts, au motif que cette sanction illicite lui a créé, pendant une année, un préjudice matériel de 23.951,41 euros, ainsi qu'un préjudice moral et un préjudice d'agrément pour un montant de 10.000 euros ;

Considérant que Mme M. fournit un listing des dépenses relatives à des billets de transport qu'elle dit avoir assumées pendant la période de suspension de ses droits, pour un total de 23.951,41 euros, au profit d'une variété de bénéficiaires, outre elle-même et son mari, M. M. : Valentin M., Huguette M., René M., Alexandrine M., Gianni M., Jacques P. et René P. ;

Qu'elle sollicite le remboursement de cette somme de 23.951,41 euros :

- sans produire le moindre justificatif de l'achat desdits billets, ou même des cartes d'embarquement, - en demandant le remboursement de billets Genève-

Paris et Paris-Genève pour elle-même, alors qu'elle ne conteste pas avoir toujours bénéficié de billets entre la Suisse, où elle est domiciliée, et Paris,

- en demandant le remboursement de billets pour des « inconnu[s] », le 27 avril 2013, ou pour des voyages sans précision de lieu, les 28 mars, 20, 21, 29 avril, 13, 21 mai, 16, 20, 24 juin, 9 octobre, 4 novembre et 23 décembre 2013, alors que seuls les ayants droit, dont la liste est limitativement énumérée par le texte conventionnel, peuvent bénéficier de billet GP,

- en demandant le remboursement de billets de train, - en se basant sur la différence entre le prix des billets d'avion vendus au public, qui permettent de voyager sans contrainte, et le prix des billets GP R2, le tarif le moins onéreux des billets GP, avec lesquels il n'y a aucune assurance de pouvoir monter à bord, ceux-ci ne pouvant être utilisés que dans la limite d'une disponibilité en place et en poids à bord du vol choisi ;

Que le listing produit est, dès lors, manifestement erroné et non corroboré par la preuve de l'achat des multiples titres de transport dont le remboursement est sollicité, la production de relevés bancaires étant insuffisante ;

Qu'ainsi, la salariée ne justifie pas du préjudice de 23.951,41 euros qu'elle allègue ;

Que, par contre, la privation d'un avantage conventionnel lui a nécessairement causé un préjudice matériel, en raison de l'impossibilité de bénéficier de billets GP, généralement d'un coût de 54 euros ou de 36 euros, comme elle le mentionne dans le listing précité ;

Que l'article R.1455-7 du Code du travail prévoit que, dans le cas où l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation, même s'il s'agit d'une obligation de faire ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu d'allouer à Mme M. la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels en réparation de son préjudice matériel ;

Considérant que Mme M. fait également état de son préjudice moral et de son préjudice d'agrément, en indiquant que son employeur a restreint les voyages auxquels elle pouvait prétendre, et que ses ayants droit craignent constamment d'avoir à justifier du caractère privé des voyages effectués et ont l'impression que leur vie privée est sous observation permanente de l'employeur ;

Qu'elle a cependant, comme cela a déjà été relevé, continué à bénéficier de billets GP pour aller et venir entre la Suisse, où elle est domiciliée, et Paris ;

Que, pour la privation des autres voyages auxquels elle pouvait prétendre, son préjudice matériel est déjà indemnisé à hauteur de 2.500 euros ;

Qu'elle ne démontre l'existence d'aucun préjudice moral ;

Que, par ailleurs, le titre 14, relatif aux achats de billets, de la convention d'entreprise commune précitée du 18 avril 2006, mentionne plusieurs conditions pour que les salariés, ou leurs ayants droit, puissent bénéficier de « billets à tarifs soumis à restrictions » :

- les billets ne peuvent être utilisés qu'aux seules fins de déplacements pour convenance personnelle (loisir ou motif familial),

- les enfants doivent être âgés de moins de 26 ans, - les parents et beaux-parents doivent être âgés de plus de 60 ans ou ne pas exercer d'activités professionnelles et ne peuvent disposer chaque année que de 5 billets aller/retour ;

Que la salariée ne peut, en conséquence, pas faire grief à son employeur de vérifier si ces diverses conditions sont, ou non, remplies par les bénéficiaires potentiels ;

Qu'ainsi, la salariée ne justifie pas des préjudices qu'elle allègue ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de débouter Mme M. de sa demande de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et de son préjudice d'agrément ;

#### PAR CES MOTIFS

Annule l'ordonnance déferée pour défaut de motivation,

Statuant à nouveau,

Dit que le présent litige qui oppose les parties relève de la compétence de la juridiction prud'homale,

Condamne la SA Air France à verser à Mme M. la somme provisionnelle de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel,

Déboute Mme M. de sa demande de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et de son préjudice d'agrément

(Mme Métadiou, prés. - Mes Bourayne, Julien-Laferrère, av.)

#### Note.

Beaucoup de justiciables hésitent à former appel contre des ordonnances de référé, préférant bien souvent « aller au fond », selon la formule consacrée. Les idées reçues sont tenaces, et parmi elles, celle qui voudrait que, dès que « l'on touche au fond », il y aurait contestation sérieuse, et donc pas lieu à référé.

Là, on touche effectivement au fond, mais le fond de l'absurdité d'un raisonnement, preuve d'une grande méconnaissance de la procédure de référé (1).

(1) Méconnaissance pouvant utilement être combattue par la lecture de T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv. 2012 p.533.

Se rappeler l'excellent article, paru il y a un certain temps déjà dans le *Droit Ouvrier*, sous le titre : « *Le référé tranche le fond... de manière provisoire* » (2). La Cour d'appel de Paris était saisie d'un appel contre une ordonnance rendue par le CPH de Paris et, en premier lieu, la salariée en demandait l'annulation, pour défaut de motivation. La Cour la suit sur ce terrain, rappelant que l'existence de contestations *sérieuses* ne se présume pas, et qu'elle doit être motivée : « *Considérant que Mme M. fait justement valoir que l'ordonnance déférée ne satisfait pas à cette exigence de motivation, dès lors que les premiers juges se sont contentés de relever l'existence de « contestations sérieuses relativement à sa demande en dommages et intérêts, mais sans, à aucun moment, exposer la nature de ces contestations ni analyser, voire seulement mentionner, les pièces leur ayant permis d'apprécier leur caractère sérieux, étant observé que l'argumentation de la SA Air France sur ce point n'est pas reprise dans la décision ; Qu'en conséquence, l'ordonnance déférée doit être annulée* » (ci-dessus). Il est, en effet, trop souvent confondu, dans les formations de référé, l'existence d'une contestation (inévitabile, car sinon il n'y aurait pas de procès) et l'existence d'une contestation *sérieuse*. Rappelons au surplus que l'existence d'une contestation *sérieuse* ne saurait, en toute hypothèse, faire échec à l'intervention référiste : la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation *sérieuse*, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Par effet dévolutif de l'appel (article 562 du CPC), la Cour d'appel de Paris se saisit de l'entier litige. Le litige porté devant la formation de référé du CPH était le suivant. Une salariée d'Air France bénéficiait, à l'instar de tous ses collègues, d'un avantage conventionnel lui accordant des billets d'avion à prix réduit. L'employeur a pris, suite à des faits qu'il a considérés comme fautifs, une mesure qui a privé la salariée de ces avantages tarifaires. La salariée a considéré que cette décision constituait une sanction disciplinaire illicite et demandait réparation de son préjudice.

La Cour règle d'abord la question de la compétence du CPH et, sur ce point, elle confirme les attendus des premiers juges. Elle relève que le litige concerne bien l'exécution du contrat de travail, au motif que l'attribution de billets d'avion à prix réduit accordée aux salariés, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droit, en raison de leur appartenance à l'entreprise,

découle nécessairement de la relation de travail existant entre eux et la SA Air France. Elle ajoute que, si les salariés, ou leurs ayants droit, sont tenus, lors des vols d'avion effectués avec des billets GP, comme tous passagers, au respect du contrat de transport, cette obligation qui leur incombe est inopérante pour exclure la compétence du Conseil de prud'hommes. La salariée, qui faisait valoir que la mesure prise par son employeur constituait une sanction disciplinaire illicite, n'en demande pas pour autant l'annulation, « se contentant » de réclamer des dommages-intérêts.

Il appartient donc à la Cour de juger :

- si la mesure prise par l'employeur constitue une sanction disciplinaire prohibée au sens des articles L. 1331-1 et L. 1331-2 du Code du travail ;
- s'il y a lieu à réparation du préjudice allégué, et d'en fixer la hauteur.

L'article L. 1331-1 du Code du travail (pas encore modifié par la loi *El Khomeri*) prévoit : « *Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ». Et l'article L. 1331-2 précise : « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* ».

Air France prétendait que la mesure prise ne constituait pas une sanction disciplinaire, aux motifs que la salariée n'a pas été sanctionnée à raison d'un fait considéré comme fautif dans l'exécution de son contrat de travail, puisque ce qui lui a été reproché a été commis en dehors de ses fonctions et de son temps de travail ; que la mesure n'a affecté ni sa présence dans la société, ni ses fonctions, ni sa rémunération, que la salariée a continué à bénéficier de billets GP pour aller et venir entre la Suisse, où elle est domiciliée, et Paris .

L'employeur ajoutait qu'au visa du titre 14 de la convention d'entreprise et de l'article 1 du contrat de transport, il était en droit de refuser les billets à tarifs réduits à sa salariée, dès lors qu'il lui était reproché d'avoir fait bénéficier son conjoint de billets GP, mais que celui-ci les avait utilisés pour des voyages professionnels ou à visée commerciale. La faute était constituée et, pour Air France, cela suffisait à supprimer l'avantage.

(2) P. Moussy, « Où en sommes-nous de nos amours ? », Dr. Ouv. 2004 p.280.

Ces arguments ne convainquent pas la Cour d'appel, qui relève que :

- ni le contrat de travail, ni le règlement intérieur, ni aucune disposition conventionnelle ne prévoient la possibilité pour l'employeur de sanctionner un salarié par la perte du bénéfice dudit avantage conventionnel ;
- la mesure a privé la bénéficiaire d'avantages tarifaires accordés à tous les salariés, et représentant un accessoire de leur contrat de travail (2 bis).

La Cour en déduit que cette mesure constitue une sanction disciplinaire, au sens de l'article L.1331-1 du Code du travail et que la suspension du bénéfice des billets à tarif réduit, qui présente pour le salarié un intérêt économique indiscutable et un avantage de rémunération, constitue une sanction pécuniaire prohibée par l'article L.1331-2 du Code du travail.

La Cour de Cassation avait déjà jugé que la suppression d'avantages en nature à titre de sanction équivaut également à une sanction pécuniaire prohibée. Il en est ainsi pour la suspension du bénéfice de billets à tarif réduit accordé aux salariés d'une compagnie aérienne : « *ayant relevé que le bénéfice de billets à tarif réduit présente, pour les salariés, un intérêt économique indiscutable et constitue un avantage de rémunération, la cour d'appel a pu décider que la suspension de cet avantage constitue une sanction pécuniaire prohibée* » (3). Il suffit que le juge du fond ait fait ressortir que la prime avait été supprimée en raison de faits considérés comme fautifs pour que cette suppression constitue une sanction pécuniaire interdite : « *la cour d'appel a fait ressortir que la prime litigieuse avait été supprimée en raison de faits considérés comme fautifs par l'employeur, ce qui constituait une sanction pécuniaire illicite ; que le moyen n'est pas fondé* » (4). Dans le même sens, pour un véhicule d'entreprise mis à disposition d'un salarié : « *selon l'article L. 1331-2 du Code du travail, la prohibition des sanctions pécuniaires a ainsi un caractère d'ordre public auquel ne peut faire échec une disposition du contrat de travail ; il s'ensuit que la cour d'appel a exactement décidé que l'article 10 du contrat, en exécution duquel l'employeur avait, chaque mois, prélevé une somme fixe sur la rémunération du salarié au titre de l'avantage en nature lié au véhicule de l'entreprise mis à sa disposition, au motif que son chiffre d'affaires était insuffisant, était nul comme constituant une sanction pécuniaire* » (5).

(2 bis) Les précisions portées sur l'absence de caractère discrétionnaire, à défaut d'être qualifiable de libéralité, sont en revanche erronées mais surabondantes.

(3) Cass. Soc. 22 octobre 1996, n°93-42.390.

(4) Cass. Soc. 2 avril 1997, n°94-43.352, P.

Pour évaluer la réparation du préjudice, la Cour relève à juste titre la « légèreté », voire l'absence des justificatifs fournis par la salariée, pour en réduire fortement le quantum. Elle rend sa décision au visa de l'article R.1455-7 du Code du travail (obligation non sérieusement contestable), ce qui est logique, la demanderesse n'ayant pas demandé l'annulation de la sanction qu'elle jugeait pourtant illicite, et qui aurait permis à la Cour de mobiliser l'article R. 1455-6.

Avec la prohibition des sanctions pécuniaires aujourd'hui clairement affirmée dans la loi, on peut mesurer le chemin parcouru depuis les règlements d'atelier, qui contenaient jadis fréquemment des dispositions sanctionnant par des amendes les manquements des travailleurs à la discipline. Retenues sur le salaire, elles pouvaient réduire à peu de chose la rémunération du travailleur. Aux yeux de la jurisprudence, il s'agissait de clauses pénales portant sur la fixation forfaitaire de dommages-intérêts (6). Heureusement, la loi a changé tout cela, au fur et à mesure des avancées jurisprudentielles, toujours obtenues en parallèle à des luttes sociales intenses, faut-il le rappeler ? À l'heure où ce gouvernement tente à toute force d'inverser la hiérarchie des normes, et de rendre la loi supplétive par rapport aux accords d'entreprise, il serait bon de se souvenir des propos de Lacordaire : « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit* ».

**Pierre Thomann,**

Conseiller prud'homme et Défenseur syndical

(5) Cass. Soc. 20 octobre 2010, n°09-42.896, P.

(6) Cass. Civ. 14 février 1866, arrêt dit « des sabots », Bull. civ. II, n° 34. - N. Olszak, « Porter des sabots nuit gravement au salaire », RDT 2006. 29.