



N° Y1713199

Décision attaquée : 14 décembre 2016 de la cour d'appel de Paris

**STE Air France
C/
M X... Y...**

rapporteur : Christine Capitaine

RAPPORT

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. Y... a été engagé en qualité de tourneur par la société Air France le 24 avril 1989 et occupait en dernier lieu les fonctions de technicien révision moteurs en zone réservée de l'aéroport Roissy-Charles-De-Gaulle. Son contrat de travail a été résilié le 4 avril 2012 pour fait du prince au motif que l'autorité préfectorale lui a refusé l'habilitation à accéder en zone réservée aéroportuaire. Contestant le bien fondé de la résiliation de plein droit de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Par jugement du 3 avril 2015, le conseil de prud'hommes de Villeneuve Saint Georges, statuant en départage, a débouté le salarié de ses demandes.

Par arrêt du 14 décembre 2016, la cour d'appel de Paris a infirmé le jugement et dit que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur s'est pourvu en cassation le 14 février 2017, a déposé un mémoire ampliatif le 13 juin 2017 (demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 4000 euros).

Un mémoire en défense a été déposé par le salarié le 8 août 2017 (demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 3600 euros).

La procédure apparaît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

L'employeur fait grief à l'arrêt dans **un moyen unique** en deux branches de considérer que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à verser au salarié différentes sommes à titre d'indemnités de rupture, de congés payés afférents et à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen :

1°) que le retrait du titre d'accès à une zone aéroportuaire sécurisée décidé par le préfet rend impossible l'exécution du contrat de travail par le salarié qui exerce ses fonctions au sein d'une telle zone ; que dans de telles circonstances, aucune obligation légale ou conventionnelle de reclassement ne pèse sur l'employeur, la mesure de retrait constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement; que la cour d'appel a constaté que le salarié exerçait des fonctions de technicien révision moteur en zone réservée de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle, fonctions dont l'exercice était subordonné, aux termes de l'article R 213-3 du code de l'aviation civile, à l'obtention d'un titre de circulation délivré par le préfet, renouvelé périodiquement et matérialisé par un badge; que la cour d'appel a également relevé que la violation de cette réglementation exposait l'employeur à des sanctions pénales ; que la cour d'appel a enfin constaté que l'employeur a été informé le 14 mars 2012 par l'autorité administrative compétente que le préfet avait décidé de retirer au salarié l'habilitation lui permettant d'accéder à la zone réservée de l'aéroport pour exercer ses fonctions ; que dès lors aucune obligation de recherche de reclassement ne pesait sur l'employeur, l'exécution du contrat de travail ayant été rendue impossible du fait du retrait du titre d'accès à la zone réservée décidée par le préfet pour le salarié; qu'en considérant le licenciement abusif aux motifs que l'employeur n'avait pas cherché à reclasser le salarié, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les articles L.1231-1 et L.1235-1 du code du travail ;

2°) qu'un salarié ne peut pas prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité d'exécuter ce préavis et que cette impossibilité ne résulte pas d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ; que la cour d'appel qui a relevé que le salarié s'était vu retirer l'habilitation préfectorale nécessaire pour exercer ses fonctions aurait dû déduire de ses constatations que l'employeur n'était pas tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ; qu'en décidant le contraire, aux motifs que l'employeur n'avait pas mis le salarié en mesure d'exercer ses fonctions durant la durée du préavis, la cour d'appel a violé l'article L.1234-5 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Incidence du défaut de renouvellement de l'autorisation d'accès à la zone réservée aéroportuaire sur le contrat de travail

Conséquence sur l'indemnité compensatrice de préavis.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Incidence du défaut de renouvellement de l'autorisation d'accès à la zone réservée aéroportuaire sur le contrat de travail

L'accès aux zones réservées aéroportuaires est régi par les textes suivants :

Article L 213-2 du code de l'aviation civile : *“la police des aérodromes et des installations aéronautiques, tels qu'ils sont définis à l'article précédent, est assurée,... par le préfet qui exerce à cet effet, dans leur emprise, les pouvoirs impartis au maire par l'article L 2212-2 du code général des collectivités territoriales”.*

Article R 213-2 du même code : *“l'emprise des aérodromes affectés à titre principal ou secondaire à l'aviation civile comprend :*

- *une zone publique dont l'accès à certaines parties peut être réglementé ;*
- *une zone réservée, non librement accessible au public, dont l'accès est soumis à la possession des titres spéciaux prévus à l'article R 213-4” .*

Article R 213-4 du même code dans sa rédaction issue des décrets du 3 janvier 2002 et du 31 juillet 2002 (abrogé le 1^{er} juillet 2012) : *“I. L'accès en zone réservée d'un aérodrome des personnes autres que celles visées aux II et III est soumis à la possession d'une habilitation valable sur l'ensemble du territoire national et d'un titre de circulation permettant la circulation dans un ou plusieurs secteurs de cette zone. Les entreprises ou les organismes autorisés par l'exploitant d'aérodrome à occuper ou utiliser la zone réservée de l'aérodrome formulent les demandes d'habilitation et du titre de circulation au profit de leurs salariés ou des personnes agissant pour leur compte (...)”.*

Article R 213-5 dudit code :

“I. - L'habilitation mentionnée au I de l'article R. 213-4 est délivrée par le préfet exerçant les pouvoirs de police sur l'aérodrome sur lequel le bénéficiaire exerce son activité à titre principal.

(...)

V. - L'habilitation est valable pour une durée qui ne peut excéder trois ans.

VI. - L'habilitation peut être refusée, retirée ou suspendue par le préfet territorialement compétent lorsque la moralité ou le comportement de la personne titulaire de cette habilitation ne présentent pas les garanties requises au regard de la sûreté de l'Etat, de la sécurité publique, de la sécurité des personnes, de l'ordre public ou sont incompatibles avec l'exercice d'une activité dans les zones réservées des aérodromes

ainsi que dans les installations mentionnées au VI de l'article R. 213-4. Le retrait et la suspension s'effectuent dans les formes édictées à l'article 24 de la loi du 12 avril 2000 susvisée.

En cas d'urgence, l'habilitation peut être suspendue immédiatement pour une durée maximale de deux mois."

Notre chambre a retenu que le retrait de l'autorisation d'accès à la zone réservée aéroportuaire par l'autorité administrative ne constituait pas, en soi, un cas de force majeure :

Soc., 13 novembre 2007, pourvoi n° 06-41.717 : Mais attendu d'abord, que la cour d'appel a constaté que l'employeur ne contestait pas avoir notifié au salarié la résiliation de son contrat de travail pour fait du prince ; que, rappelant à bon droit que le juge des référés peut accorder une provision au créancier dès lors que l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle a, sans excéder ses pouvoirs, fait droit à la demande de provision du salarié en retenant que les conditions de mise en oeuvre de la force majeure ou du "fait du prince" n'étaient manifestement pas réunies en l'espèce ; Et attendu ensuite que, nonobstant le motif erroné critiqué par le moyen, la cour d'appel a jugé 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.

Soc., 12 septembre 2012, pourvoi n° 11-12.547 : 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 rappelé 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.

Soc., 19 octobre 2016, pourvoi n° 15-23.854 : (Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur) Mais attendu que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé 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 ; que le moyen n'est pas fondé.

Notre chambre a également jugé qu'en cas de retrait de l'autorisation d'accès à la zone réservée aéroportuaire par l'autorité administrative, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement, et que le défaut de reclassement ne prive pas de cause réelle et sérieuse le licenciement intervenu pour ce motif :

Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 12-14.157 : Mais attendu qu'ayant constaté que le retrait du titre d'accès à une zone sécurisée rendait impossible l'exécution du contrat de travail par le salarié et ayant exactement retenu qu'en l'absence d'obligation légale ou conventionnelle de reclassement pesant sur l'employeur, il ne pouvait lui être reproché un quelconque manquement du seul fait qu'il avait mentionné dans la lettre de licenciement l'absence d'un autre poste répondant aux qualifications du salarié, la cour d'appel, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a estimé que cette mesure de retrait constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé.

Soc., 19 octobre 2016, pourvoi n° 15-23.854 : (Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié) Mais attendu, que la cour d'appel, qui a énoncé à bon droit qu'il appartenait au juge de donner aux actes leur juste qualification, a recherché si la lettre de rupture constituait une lettre de licenciement

et si les motifs de rupture énoncés constituaient des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement avait une cause réelle et sérieuse ; qu'après avoir constaté que le retrait du titre d'accès à une zone sécurisée rendait impossible l'exécution du contrat de travail par le salarié et exactement rappelé que, dans de telles circonstances, il ne pesait aucune obligation légale ou conventionnelle de reclassement sur l'employeur, la cour d'appel, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, a estimé que cette mesure de retrait constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En l'espèce, le salarié a vu son contrat de travail résilié au motif suivant : *“Par décision en date du 14 mars 2012, le Secrétaire Général pour le Préfet pour la sécurité et la sûreté des plates-formes aéroportuaires de Roissy Charles de Gaulle et du Bourget, nous a informés que le Préfet de la Seine Saint Denis s'est opposé à la délivrance de votre titre d'accès en zone réservée de l'aéroport Paris Charles de Gaulle, titre indispensable à l'exercice de vos fonctions de Technicien Révision Moteurs. Cette décision administrative vous met dans l'impossibilité de reprendre votre activité au sein de notre entreprise et rend impossible la poursuite de votre contrat de travail”.*

Il appartiendra à la chambre, au vu de ces éléments, de se prononcer sur les mérites du moyen qui s'attaque aux énonciations suivantes de l'arrêt :

Si le retrait de l'habilitation résulte d'une décision de la préfecture du 14 mars 2012, sans qu'il ne soit démontré, ni même allégué, que la société a pris une part quelconque dans celle-ci ou qu'elle trouve sa cause dans la relation contractuelle entre la société et Monsieur X... Y... , il ne constitue pas pour autant en soi, un cas de force majeure, dans la mesure où il ne répond pas au caractère d'imprévisibilité dans la mesure où le retrait d'une habilitation, en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation, ne constitue pas une hypothèse rare ni même raisonnablement imprévisible comme le soutient l'employeur qui d'ailleurs en a prévu la probabilité dès la conclusion du contrat.

En l'absence de fait du prince, et même si le retrait constitue une difficulté étrangère à la volonté de l'employeur qui ne l'a pas provoqué et à laquelle il doit se soumettre, il lui appartenait d'en tirer toutes conséquences en cherchant de manière sérieuse et loyale un autre poste compatible avec les capacités de l'intéressé, et à défaut de proposition possible, ou en cas de refus du salarié, de le licencier.

En conséquence la rupture du contrat notifiée au salarié au motif de la perte de son habilitation s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

4-2 Conséquence sur l'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter (Soc., 23 novembre 2005, pourvoi n° 04-47.653, Bull. 2005, V, n° 335), notamment en raison d'une maladie (Soc., 15 janvier 2014, pourvoi n° 11-21.907, Bull. 2014, V, n° 18) sauf si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse en cas de manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (Soc., 23 novembre 2005, pourvoi n° 04-47.542, Bull. 2005, V, n° 336).

Notre chambre a estimé que lorsque la situation d'impossibilité de maintien du contrat de travail ne constitue pas un cas de force majeure, seule l'existence d'une faute grave

peut priver le salarié du bénéfice de l'indemnité de licenciement (en cas d'incarcération du salarié : Soc., 15 octobre 1996, pourvoi n° 93-43.668, Bulletin 1996, V, n° 326).

La force majeure reste rarement admise, le critère de l'irrésistibilité étant prépondérant (Soc., 12 février 2003, pourvoi n° 01-40.921, 01-40.922, 01-40.923, 01-40.916, 01-40.917, 01-40.918, 01-40.919, 01-40.920, Bull. 2003, V, n° 50 ; : Soc., 12 février 2003, pourvoi n° 99-42.985, Bull. 2003, V, n° 50 ; Soc., 12 février 2003, pourvoi n° 00-46.660, Bull. 2003, V, n° 50) :

Extrait du rapport annuel : Chambre sociale, 12 février 2003, 3 arrêts (Bull. n° 50)
Rupture du contrat de travail par l'effet de la force majeure - Conditions - Irrésistibilité et impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail
Chambre sociale, 12 février 2003, 3 arrêts (Bull. n° 50)

Par ces trois arrêts la chambre sociale a voulu donner une définition précise de la force majeure comme cause de rupture du contrat de travail. La force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées du contrat de travail s'entend de la survenance d'un événement irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Il résulte de cette définition que la force majeure, pour fonder la rupture du contrat de travail, suppose la réunion de deux conditions complémentaires :

- Elle suppose d'abord, un événement extérieur irrésistible, ce qui constitue la reprise d'un élément constitutif classique de la force majeure. Mais, rejoignant en cela les positions de la première chambre civile (9 mars 1994, Bull. n° 91) et de la chambre commerciale (1er octobre 1997, Bull. n° 240), la chambre sociale ne fait plus de l'imprévisibilité un critère de la force majeure. Ce critère se fond en réalité avec celui de l'irrésistibilité en ce sens que l'irrésistibilité de l'événement est, à elle seule, constitutive de la force majeure lorsque sa prévision ne saurait permettre d'en combattre les effets alors même que le débiteur a pris toutes les mesures pour éviter la réalisation de l'événement.

- La force majeure, cause de rupture du contrat de travail, suppose ensuite que l'événement ait eu pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Cette définition a vocation à s'appliquer à toutes les hypothèses envisageables, comme, dans les cas des trois arrêts, une catastrophe naturelle qui détruit partiellement l'entreprise, le décès de l'acteur principal d'une série télévisée compte tenu de son incidence sur la poursuite de la série et les contrats de travail des autres salariés, ou encore l'inaptitude à l'emploi pour une cause non professionnelle, médicalement constatée, d'un salarié lié à son employeur par un contrat de travail à durée déterminée. Dans tous ces cas la chambre sociale a estimé que les événements survenus ne rendaient pas impossible la poursuite des contrats de travail.

Par les arrêts rendus en assemblée plénière le 14 avril 2006 (Ass. plén., 14 avril 2006, pourvoi n° 02-11.168, Bull. 2006, Ass. plén., n° 5 ; Ass. plén., 14 avril 2006, pourvoi n° 04-18.902, Bull. Ass. Plén. 2006, n° 6), la Cour de cassation a unifié les critères de la force majeure en matière contractuelle et délictuelle et abandonné la condition d'extériorité : *Si la faute de la victime n'exonère totalement le gardien qu'à la condition de présenter les caractères d'un événement de force majeure, cette exigence est*

satisfaite lorsque cette faute présente, lors de l'accident, un caractère imprévisible et irrésistible.

Il appartiendra à la chambre, au vu de ces éléments, de se prononcer sur les mérites du moyen qui s'attaque aux énonciations suivantes de l'arrêt :

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis en application de l'article L1234-1 du code du travail que le salarié est fondé à réclamer dans la mesure où la société ne l'a pas mis en mesure d'exercer ses fonctions pendant la durée de 2 mois correspondant à la période de préavis conventionnelle en rompant le contrat à effet immédiat à la date de réception du courrier.

A ce titre sa créance s'élève dès lors la somme de 7801,88 euros.

5 - Orientation proposée : FR3

