



COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME  
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

DEUXIÈME SECTION

DÉCISION PARTIELLE

SUR LA RECEVABILITÉ

des requêtes

Jean-Louis CROCHARD (requête n° 68255/01)  
Jean-Pierre SUDEY (requête n° 68256/01)  
Gérard FLOURET (requête n° 68257/01)  
Malamine SYLLA (requête n° 68258/01)  
Jean-Pierre RICHARD (requête n° 68259/01)  
José-Maria MARCHAL (requête n° 68260/01)  
Gérard ODANT (requête n° 68261/01)

contre la France

La Cour européenne des Droits de l'Homme (deuxième section), siégeant  
le 5 novembre 2002 en une chambre composée de

MM. L. LOUCAIDES, *président*,

J.-P. COSTA,

C. BÎRSAN,

K. JUNGWIERT,

V. BUTKEVYCH,

M<sup>mes</sup> W. THOMASSEN,

A. MULARONI, *juges*,

et de M. T.L. EARLY, *greffier adjoint*,

Vu les requêtes susmentionnées introduites le 20 décembre 2000,

Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

## EN FAIT

Les premiers requérants, MM. José-Maria Marchal et Gérard Odant, respectivement, sont nés en 1952 et 1945 et résident à Peray les Combries et Mortefontaine. Les cinq autres requérants, MM. Jean-Louis Crochard, Jean-Pierre Sudey, Gérard Flouret, Malamine Sylla et Jean-Pierre Richard, respectivement, sont nés en 1937, 1937, 1939, 1939 et 1941, et résident à Gonesse, Villepinte, Gignac, Pontault Combault et Moussy le Vieux. Tous ressortissants français, ils sont représentés devant la Cour par M<sup>e</sup> Michel Fleury, avocat à Paris.

Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par les requérants, peuvent se résumer comme suit.

Les requérants étaient salariés de la compagnie aérienne UTA. Un décret du 18 décembre 1992 autorisa la fusion-absorption de cette compagnie et de la compagnie Air France, en une nouvelle société dénommée « compagnie nationale Air France ». Le 8 janvier 1993, la nouvelle compagnie Air France adressa le courrier suivant aux salariés de l'ancienne société UTA :

« Il résulte du décret que la nouvelle compagnie Air France est une entreprise publique, régie par les mêmes dispositions du code de l'aviation civile que celles applicables jusqu'alors à Air France.

Le statut collectif de ses salariés est fixé dans les conditions prévues par ces dispositions. C'est donc ce statut qui régit désormais les droits collectifs des anciens salariés d'UTA.

Les conséquences qui en résultent sur votre situation individuelle (salaire, qualification, affectation) vous seront précisées dans le courant du mois de janvier, étant acquis que votre rémunération annuelle (salaire de base + ancienneté x 14) est évidemment maintenue ».

Les requérants constatèrent sur leurs nouvelles fiches de paye que le total de leur rémunération mensuelle restait le même mais que leurs appointements bruts mensuels étaient inférieurs à ceux qu'ils percevaient avant la fusion-absorption, la différence étant couverte par le versement d'une avance mensuelle sur une « prime uniforme annuelle » (« PUA »). Les anciens salariés d'Air France continuaient quant à eux à percevoir la PUA en sus de leur salaire de base, de sorte que les requérants s'estimèrent privés du bénéfice réel de la PUA.

Saisi par les premiers requérants, le conseil de Prud'homme de Bobigny jugea que, la PUA étant due à l'ensemble du personnel, la compagnie nationale Air France avait effectivement diminué la rémunération des anciens employés d'UTA et avait donc manqué à son engagement. Le tribunal mit en conséquence fin à l'abattement pratiqué sur le salaire des

intéressés, ordonna à la compagnie nationale Air France de rétablir leur salaire de base en l'augmentant de la PUA, et la condamna à leur verser le rappel de salaire correspondant.

Prononcé le 7 octobre 1997, ce jugement fut infirmé par un arrêt de la cour d'appel de Paris du 15 décembre 1998, au motif qu' « il n'y a[vait] pas atteinte à la rémunération annuelle antérieure garantie par la lettre du 8 janvier 1993 ».

Les premiers requérants se pourvurent en cassation, au moyen d'une violation de l'article 1134 du code civil, de l'engagement collectif résultant du courrier du 8 janvier 1993, et de l'article 1.1 du règlement du personnel au sol d'Air France n° 3. Ils étaient représentés par un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Le 27 juin 2000, la chambre sociale de la cour de Cassation rejeta les pourvois par un arrêt ainsi motivé :

« (...) attendu que la cour d'appel a exactement retenu que, dans son courrier du 8 janvier 1993, l'employeur ne s'était engagé qu'à maintenir le montant du salaire annuel conformément à l'accord salarial du 30 décembre 1992 ; qu'ayant constaté que ce salaire annuel avait été maintenu, elle en a exactement déduit que les salariés ne pouvaient prétendre à des rappels de salaire ».

Les cinq autres requérants saisirent les juridictions prud'homales de demandes similaires. Ils en furent déboutés par un arrêt de la cour d'appel de Paris du 12 novembre 1998, lequel précise ce qui suit :

« Considérant que les deux sociétés UTA et Air France et les syndicats avaient discuté de la garantie de rémunération des personnels tant dans le cadre de la location gérance début 1992, que de la fusion, début 1993 ;

(...)

Que par note d'information du 1<sup>er</sup> avril 1992 la direction d'Air France indiquait à son personnel issu de l'UTA que la rémunération mensuelle sera calculée en retirant chaque mois (donc sur les 14 mois payés par an) un quatorzième de PUA qui sera versé intégralement en septembre (...);

Que l'accord salarial du 30 décembre 1992 qui organise des aménagements spécifiques en raison de la disparition du statut du personnel travaillant en « horaires décalés » dans le statut Air France, à l'occasion de la fusion du 1<sup>er</sup> janvier 1993, consacre la « réduction du salaire mensuel (base + ancienneté) de 1/14<sup>ème</sup> de PUA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993 » et reconnaît la différence entre le salaire mensuel (diminué d'1/14<sup>ème</sup> de PUA) et le salaire annuel (qui comprend 14 salaires mensuels plus la PUA payée en septembre intégralement) et consacre donc le maintien de la rémunération sur l'année ;

Que cette garantie de rémunération annuelle est confirmée dans les lettres individuelles que la nouvelle société Air France adressait aux anciens salariés de l'UTA en janvier 1993 par laquelle elle confirme que la rémunération annuelle de l'UTA (salaire de base + ancienneté x 14) est maintenue ;

Considérant que les salariés peuvent regretter que la valeur de leur salaire calculé au coefficient hors PUA soit réduit par leur passage chez Air France, qu'il n'est pas

contestable que la valeur de la rémunération mensuelle calculée sur le point a été réduite puisque la structure de la nouvelle rémunération a conduit à réduire la part de la rémunération au point pour tenir compte de la PUA inexistante chez UTA ; que toutefois l'évolution de la PUA a permis une évolution salariale en hausse plus avantageuse que ne l'aurait produit la seule évolution de la valeur du point même appliqué à la totalité de la rémunération ;

Que cependant aucun des salariés ne prétend que son contrat de travail le faisait bénéficier d'une structure salariale sur cette valeur ; que donc le changement de la structure du salaire n'était pas lié au contrat de travail mais résultait de la convention collective et des accords d'entreprise applicables chez UTA qui ont cessé de s'appliquer lors de la fusion au profit d'une structure salariale annuelle incluant la PUA selon un régime « statutaire » dont la légalité n'est pas contestée ;

Que le changement de la structure non contractuelle du salaire ne constitue pas un changement du mode contractuel de rémunération et ne se confond pas avec le mode de rémunération du salarié ;

Que les principes généraux du code du travail ont été respectés dès lors que les éléments pris en compte lors de la fusion pour assurer la garantie de rémunération annuelle ont respecté les dispositions de l'article L. 140 du code du travail puisque tous les éléments et uniquement les éléments entrant dans le salaire dû par l'employeur au travailleur « en raison de l'emploi de ce dernier » ont été pris en compte ce qui n'est pas contesté ; que ces salariés ne peuvent se plaindre de voir réduite la part de leur salaire défini par rapport au nombre de points alors que les accords salariaux et l'engagement d'Air France ainsi que son obligation était de « maintenir une rémunération annuelle » ;

Considérant que le différend résulte de ce que la société raisonne en rémunération annuelle et les salariés en rémunération mensuelle ;

Que ce litige se résume à savoir si la rémunération annuelle chez UTA (12 fois le salaire de base mensuel + 2 primes mensuelles équivalentes à un salaire de base mensuel = 14 mois) équivaut à la rémunération annuelle chez la nouvelle société Air France (14 mois fois un salaire de base mensuelle majorée de la prime d'ancienneté représentant 12 mois de salaire plus des deux primes annuelles + la PUA) ;

Que la PUA étant versée une fois l'année intégrée dans une rémunération annuelle, la nouvelle société Air France a déduit du salaire mensuel (versé 14 fois) 1/14ème de PUA, versant ainsi chaque mois un salaire mensuel inférieur à la moyenne mensuelle que ces salariés percevaient auparavant chaque mois chez l'UTA ;

Que la PUA est incluse dans la rémunération annuelle servant de base aux diverses cotisations sociales dont notamment celles relatives à la retraite ;

Que la société produit les justificatifs des versements sur l'année pour les années 1992 et 1993 qui ne font pas apparaître de perte de salaire annuel par rapport aux salaires perçus par ces salariés au cours de l'année 1992 ; qu'enfin les salariés ne peuvent prétendre que cette structure de rémunération propre à Air France a méconnu leur droit au maintien du salaire annuel antérieur des lors que le salaire payé chaque mois respecte la réglementation sur le SMIC imposant une rémunération horaire minimale qui est dépassée en l'espèce ;

Qu'en versant une fois l'an la PUA, la société restitue aux salariés ce prélèvement d'1/14ème par mois payé de telle sorte que la comparaison entre les 14 mois payés pour l'année chez UTA et le salaire annuel versé par Air France (4 mois plus la PUA) il n'apparaît pas que les salariés aient perdu ne serait-ce qu'un franc ;

Considérant qu'il n'y a pas eu de perte de salaire annuel ; qu'il n'y a donc pas de modification du salaire ; qu'ils doivent être déboutés de leurs demandes initiales fondées sur une prétendue perte de salaire ».

Les cinq requérants se pourvurent en cassation, soulevant des moyens tirés de violations de dispositions du code civil et du code du travail. Ils étaient représentés par un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Le 27 juin 2000, la chambre sociale de la cour de Cassation rejeta les pourvois par un arrêt ainsi motivé :

« (...) attendu qu'ayant relevé que la structure de la rémunération résultait, non pas du contrat de travail, mais de la convention collective et d'accords d'entreprise applicables dans la société UTA auxquels s'est substitué, lors de la fusion ayant donné naissance à la compagnie nationale Air France, un accord de substitution, en application de l'article L. 132-8 du code du travail, à savoir l'accord salarial du 30 décembre 1992 définissant la nouvelle structure salariale incluant le versement annuel, la cour d'appel en a exactement déduit que ce changement de structure salariale s'imposait aux salariés sans que ceux-ci puissent se prévaloir d'une modification de leurs contrats de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salaire annuel avait été maintenu conformément aux engagements de l'employeur, a exactement décidé que les salariés ne pouvaient prétendre à des rappels de salaire ».

## GRIEFS

Invoquant les articles 14 de la Convention et 1 du Protocole n° 1 combinés, les requérants exposent qu'à la suite de la fusion-absorption d'UTA et Air France, leur nouvel employeur leur a imposé, en leur qualité d'anciens salariés d'UTA, une modification des conditions de leur rémunération ; les anciens salariés d'Air France n'ayant pas eu à subir une telle modification, les requérant s'estiment victimes d'une discrimination dans la jouissance de leur droit au respect de leurs biens.

Invoquant l'article 4 § 2 de la Convention, les requérants soutiennent que les modalités de leur rémunération ont été modifiées sans leur consentement ; ils estiment qu'ils se trouvent ainsi obligés d'accomplir un travail dans des conditions qu'ils n'ont pas « librement choisies », ce qui serait assimilable à un « travail obligatoire ».

Invoquant l'article 6 § 1 de la Convention, les requérant soutiennent qu'en qualifiant d'« accord d'adaptation » l'accord signé le 30 décembre 1992, les juridictions internes ont donné à cet accord une portée qu'il n'avait pas, en méconnaissance du droit interne ; ils ajoutent

qu'en tout état de cause, s'il s'agissait là d'un accord de cette nature, il serait nul en application de l'article L. 132-8 du code du travail ; ils en déduisent en particulier que la Cour de cassation s'est « prononcée sur la base de faits manifestement inexacts » et a en conséquence méconnu leur droit à un procès équitable.

Sur le fondement de cette même disposition, les requérants soutiennent qu'ils n'ont pu assister à l'audience devant la chambre sociale de la Cour de cassation et se plaignent de ce que, ni eux-mêmes ni les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation qui les représentaient, n'eurent accès au rapport du conseiller rapporteur et aux conclusions de l'avocat général ; ils se disent en conséquence victimes d'une atteinte aux principes de la publicité des débats et du respect du contradictoire.

## EN DROIT

1. La Cour, constatant que les requêtes ont trait à des faits et procédures internes similaires et exposent les mêmes griefs, ordonne leur jonction en application de l'article 43 § 1 de son Règlement.

2. Les requérants exposent qu'à la suite de la fusion-absorption d'UTA et Air France, leur nouvel employeur leur a imposé, en leur qualité d'anciens salariés d'UTA, une modification des conditions de leur rémunération. Les anciens salariés d'Air France n'ayant pas eu à subir une telle modification, les requérant s'estiment victimes d'une discrimination dans la jouissance de leur droit au respect de leurs biens. Ils invoquent les articles 14 de la Convention et 1 du Protocole n° 1 combinés, lesquels sont, respectivement, ainsi libellés :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

« Toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international.

Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur les lois qu'ils jugent nécessaires pour réglementer l'usage des biens conformément à l'intérêt général ou pour assurer le paiement des impôts ou d'autres contributions ou des amendes. »

Les modalités de leur rémunération ayant été modifiées sans leur consentement, les requérants estiment qu'ils se trouvent obligés d'accomplir un travail dans des conditions qu'ils n'ont pas « librement choisies », ce qui

serait assimilable à un « travail obligatoire ». Ils dénoncent en conséquence une violation de l'article 4 § 2 de la Convention, aux termes duquel :

« Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ».

La Cour constate que les requérants n'ont pas soulevé ces griefs devant la Cour de cassation. Elle en déduit qu'ils n'ont pas épuisé les voies de recours interne et que cette partie des requêtes doit être rejetée en application de l'article 35 §§ 1 et 4 e la Convention.

3. Les requérants soutiennent ensuite qu'en qualifiant d'accord d'adaptation l'accord signé le 30 décembre 1992, les juridictions internes ont donné à cet accord une portée qu'il n'avait pas, en méconnaissance du droit interne. Ils ajoutent qu'en tout état de cause, s'il s'agissait là d'un accord de cette nature, il serait nul en application de l'article L. 132-8 du code du travail. Ils en déduisent en particulier que la Cour de cassation s'est « prononcée sur la base de faits manifestement inexacts » et a en conséquence méconnu leur droit à un procès équitable, que l'article 6 § 1 garantit en ces termes :

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) par un tribunal (...), qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...) »

Selon la Cour, ce grief revient à mettre en cause l'interprétation et l'application du droit interne par les juridictions nationale. Elle rappelle qu'en principe, il ne lui appartient pas de connaître des erreurs de fait ou de droit prétendument commises par une juridiction interne. Par ailleurs, si la Convention garantit en son article 6 le droit à un procès équitable, elle ne régleme ni l'admissibilité des preuves ni leur appréciation, matière qui relève dès lors au premier chef du droit interne et des juridictions nationales (voir, par exemple, *García Ruiz c. Espagne*, arrêt du 21 janvier 1999, *Recueil des arrêts et décisions* 1999-I, § 28). La présente affaire se distingue à cet égard de l'affaire *Dulaurans c. France* (n° 34553/97, arrêt du 21 mars 2000) dans laquelle la Cour a conclu à une violation de l'article 6 § 1, résultant de ce que la Cour de cassation avait déclaré l'unique moyen de cassation de la requérante irrecevable en se fondant sur une constatation matériellement inexacte, à savoir qu'il s'agissait d'un moyen nouveau.

La Cour en déduit que cette partie des requêtes est manifestement mal fondée et doit être rejetée en application de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

4. Sur le fondement de l'article 6 § 1 de la Convention précité, les requérants soutiennent en outre qu'ils n'ont pu assister à l'audience devant la chambre sociale de la Cour de cassation et se plaignent de ce que, ni eux-mêmes ni les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation qui les représentaient, n'eurent accès au rapport du conseiller rapporteur et aux conclusions de l'avocat général. Ils dénoncent une atteinte aux principes de la publicité des débats et du respect du contradictoire.

La Cour, en l'état actuel du dossier, ne s'estime pas en mesure de se prononcer sur la recevabilité de cette partie des requêtes et juge nécessaire de la communiquer au gouvernement défendeur pour observations, conformément à l'article 54 § 3 b) de son règlement.

Par ces motifs, la Cour, à l'unanimité,

*Décide* de joindre les requêtes ;

*Ajourne* l'examen du grief des requérants tiré de l'article 6 § 1 et relatif à l'impossibilité alléguée, pour les requérants, d'assister à l'audience devant la chambre sociale de la Cour de cassation, et à l'absence de communication aux requérants ou à leurs conseils du rapport du conseiller rapporteur et des conclusions de l'avocat général ;

*Déclare* la requête irrecevable pour le surplus.

T.L. EARLY  
Greffier adjoint

L. LOUCAIDES  
Président