



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

DEUXIÈME SECTION

DÉCISION

SUR LA RECEVABILITÉ

de la requête n° 20817/02
présentée par François PRIGENT
contre la France

La Cour européenne des Droits de l'Homme (deuxième section), siégeant les 10 mai 2005 et 7 juin 2005 en une chambre composée de :

MM. A.B. BAKA, *président*,
J.-P. COSTA,
R. TÜRMEŒ,
K. JUNGWIERT,
M. UGREKHELIDZE,

M^{mes} A. MULARONI,
E. FURA-SANDSTRÖM, *juges*,
et de M^{me} S. DOLLÉ, *greffière de section*,

Vu la requête susmentionnée introduite le 16 mai 2002,
Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

EN FAIT

Le requérant, M. François Prigent, est un ressortissant français, né en 1953 et résidant à Aussonne. Il est représenté devant la Cour par M^e Bruno Ravaz, avocat à Lyon.

A. Les circonstances de l'espèce

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

Initialement pilote dans l'armée, le requérant fut, le 9 mars 1990, embauché à ces mêmes fonctions par la compagnie aérienne Air Inter, devenue Air France Europe en 1996. En 1997, il fut intégré à la société Air France, constituée à la suite d'une fusion.

Il expose qu'au sein d'Air Inter, en vertu d'un accord d'entreprise du 1^{er} septembre 1978 (article 1.4 du titre 1), l'expérience professionnelle aéronautique militaire antérieure n'était pas prise en compte, à l'inverse de l'expérience de pilote dans l'aviation civile : seule cette dernière ouvrait droit, dès l'entrée dans la compagnie, à un certain nombre de points, ces points servant de base pour le classement des pilotes sur la liste d'ancienneté professionnelle, laquelle est utilisée pour tous les actes relatifs à la carrière et au salaire des pilotes. Ainsi, à qualification et expérience équivalentes, les pilotes d' « origine militaire » se trouvaient pénalisés par rapport à leurs collègues d' « origine civile » pour ce qui concernait l'évolution de leur carrière, leur rémunération, le calcul de leurs droits à la retraite et leurs conditions de travail.

Un accord d'entreprise conclu le 18 juillet 1990 corrigea partiellement ceci : il reconnaît l'expérience professionnelle militaire antérieure, mais uniquement au profit des pilotes d' « origine militaire » recrutés après le 1^{er} juillet 1990, de sorte que le requérant (ainsi qu'un certain nombre de ses collègues) ne bénéficia pas de cette réforme. Lors de la fusion avec Air Inter, Air France a mis en place une liste de classement professionnel unique pour tous les personnels navigants techniques, destinée à la gestion de tous les actes de carrière. Cette liste reprend les classements effectués antérieurement par les deux compagnies.

Ainsi, à la différence de ses collègues qui, avant d'être recrutés par Air Inter, étaient pilotes dans une autre compagnie, ou étaient pilotes militaires mais ont été recrutés par Air Inter après le 1^{er} juillet 1990, l'expérience professionnelle antérieure du requérant (soit 10 années dans l'armée) n'a pas été prise en compte quant à sa position sur la liste d'ancienneté professionnelle puis sur la liste de classement professionnel. Il expose qu'en conséquence, à compétences égales, il est contraint, pour accéder aux fonctions de commandant de bord, de travailler davantage ou plus longtemps que ceux-ci de ses collègues, que sa rémunération est moindre et que sa retraite sera inférieure.

En 1993, plusieurs pilotes employés par Air Inter, dont le requérant, saisirent le conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges. Ils faisaient notamment état des circonstances susexposées, dénonçaient une différence de traitement discriminatoire, pénalisante et dénuée de fondement (invoquant à cet égard l'article 1^{er} de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris dans celui de la Constitution du 4 octobre 1958, et la Convention n° 111 de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination), et réclamaient l'application de l'accord d'entreprise du

18 juillet 1990 à tous les pilotes d'« origine militaire », quelle que soit la date de leur embauche par Air Inter, ainsi que la réparation de leur préjudice financier. Le conseil des Prud'hommes rejeta ce volet des demandes par un jugement du 26 février 1996 ainsi motivé :

« (...) »

Attendu qu'à la lecture de l'accord du 18 juillet 1990, le conseil constate que la compagnie Air Inter a appliqué aux demandeurs les dispositions prévues par celui-ci.

Attendu que sous le régime de la libre fixation des salaires, aucune disposition légale ne fait obligation à l'employeur d'accorder à ses salariés une majoration de rémunération en raison de l'ancienneté, sauf si celle-ci est prévue dans la convention collective applicable par l'entreprise, un accord d'établissement, [un] règlement intérieur ou relève d'un usage consacré.

Attendu que le conseil constate, d'une part, qu'avant l'accord du 18 juillet 1990 aucune disposition ne prévoyait la prise en compte de l'ancienneté acquise par les pilotes au titre de l'aéronautique militaire et, d'autre part, que l'accord d'entreprise du 18 juillet 1990 prend désormais en compte le passé militaire des pilotes, embauchés à compter de la date d'application dudit accord (soit le 1^{er} juillet 1990) et ceci en accordant aux pilotes embauchés avant le 1^{er} juillet 1990, 24 points complémentaires sur la liste d'ancienneté professionnelle afin que ceux-ci ne soient pas dépassés sur la liste d'ancienneté professionnelle par un pilote embauché postérieurement au 1^{er} juillet 1990.

Attendu qu'au regard de la législation en vigueur, le conseil ne saurait se substituer aux partenaires sociaux et à l'employeur pour obliger la compagnie à prendre en totalité leur expérience aéronautique militaire au titre de l'ancienneté.

Attendu qu'en outre le conseil estime, au regard de la législation en vigueur, que la non prise en compte de l'expérience aéronautique militaire ne saurait être considérée comme une mesure discriminatoire à l'encontre des pilotes concernés, et que l'accord d'entreprise leur accorde une amélioration non négligeable tant sur le plan financier que sur le principe.

(...) ».

Sur ce point, la Cour d'appel de Paris confirma ce jugement par un arrêt du 24 septembre 1999, concluant :

« (...) »

Considérant (...) que l'absence de prise en compte des services militaires antérieurs alors que les services civils l'étaient, ne constitue pas une discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale prohibée par la Convention n° 111 de l'OIT ; que la prohibition de la lésion dans l'emploi « en raison de ses origines » proclamée par le préambule de la constitution ne vise pas l'origine au sens du précédent employeur ; qu'en outre, (...) la responsabilité civile de l'employeur ne peut être recherchée par des salariés en raison d'accords collectifs régulièrement conclus et n'ayant fait l'objet d'aucun recours ; que plus encore, en l'espèce les salariés en concluant leur contrat de travail ont implicitement souscrit à l'accord d'entreprise déjà en vigueur qui avait institué la

différence de situation dont ils se plaignent, alors que l'accord du 18 juillet 1990 à l'occasion duquel leur revendication s'est exprimée n'a en rien aggravé leur situation antérieure s'il ne l'a pas améliorée, et leur est opposable en application de l'article L. 135-2 du code du travail ; qu'il résulte des motifs qui précèdent que les demandes de reconstitution de carrière et d'indemnisation présentées par les pilotes entrés à Air Inter avant le [1^{er}] juillet 1990 en raison de leurs activités militaires antérieures ne sont pas fondées ;

(...) ».

Le 20 novembre 2001, la chambre sociale de la Cour de cassation rendit un arrêt de rejet, répondant comme il suit au moyen fondé sur une différence de traitement discriminatoire :

« (...) attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'absence de prise en compte, pour le déroulement de la carrière des pilotes, de leur activité aérienne accomplie antérieurement à l'embauche dans un cadre militaire, à la différence de leur activité aérienne civile, ne caractériserait pas une discrimination au sens de la Convention n° 111 de l'Organisation du Travail et de l'article L. 122-45 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ».

B. Le point de vue exprimé par le Syndicat national du personnel navigant de l'aviation civile, les délégués du personnels navigant techniques d'Air Inter et M. R. Llorens, ancien Directeur d'exploitation aérienne d'Air Inter

Le requérant expose que le Syndicat national du personnel navigant de l'aviation civile, second syndicat français dans le domaine aéronautique, a condamné les accords d'entreprise du 18 juillet 1990 en ce qu'ils contiennent « une discrimination à l'embauche entre pilotes d'origine civile et militaire pourtant recrutés de la même manière, avec le même niveau de technicité, titulaires des mêmes brevets civils pour avoir dans l'entreprise des fonctions identiques » (extrait d'une lettre du Président dudit syndicat adressée le 2 novembre 1998 au Président de la Cour d'appel de Paris dans le cadre de la procédure interne ; produite par le requérant).

Le requérant ajoute que telle était également la position des délégués du personnel navigant techniques d'Air Inter. Il fournit une copie d'une question posée par ceux-ci à la Direction de la compagnie ainsi que de la réponse de cette dernière :

« Question n° 90.04.08 : Démotivation du personnel.

(...) les délégués du personnels demandent à la Direction si elle a bien eu connaissance de l'injustice sociale grandissante qui est devenue aujourd'hui insupportable touchant l'importante population des personnels navigants techniques entrés à la compagnie avec ancienneté « zéro » tant au niveau de leur avancement que de leur rémunération.

Réponse :

La Direction a pleinement conscience des imperfections du système actuel de la liste d'ancienneté professionnelle puisqu'elle a, depuis plusieurs mois, engagé (...) des discussions avec les organisations syndicales sur ce dossier.

Les nombreuses propositions faites, tant par la Direction que les syndicats, n'ont pas, pour l'instant, recueilli le consensus indispensable sur ce type de question.

Il faut néanmoins signaler qu'à la suite d'accords concernant partiellement ces sujets, les pilotes, dont l'expérience aéronautique ne donne pas lieu à l'attribution de points lors de l'entrée à la compagnie, sont moins pénalisés que par le passé concernant la mise en stage pratique pilote de ligne et la promotion commandant de bord ».

Le requérant produit en outre une déclaration écrite de M. R. Llorens, ancien Directeur de l'exploitation aérienne d'Air Inter. Datée du 13 novembre 1998, elle est ainsi rédigée :

« (...) »

Sur la revalorisation de l'expérience aérienne militaire :

La question de la valorisation de l'expérience militaire lors des embauches dans les compagnies aériennes de transport public est une question posée depuis très longtemps. La formation et l'expérience des pilotes d'origine militaire n'ont jamais été valorisées équitablement, conduisant à une discrimination de fait entre les deux sources de notre recrutement : les pilotes d'origine militaire, beaucoup trop pénalisés, et les pilotes d'origine civile, beaucoup trop favorisés.

Ces inégalités de traitement étaient devenues tellement excessives et injustes, qu'il était absolument impératif de reconsidérer les critères de calculs de l'ancienneté professionnelle à l'embauche, pour valoriser la formation et l'expérience des pilotes d'origine militaire.

Si la mise en œuvre le 30 juin 1990 de nouvelles règles dans l'accord d'entreprise a permis de corriger cette discrimination pour les futurs embauchés, elle ne l'a pas fait pour les pilotes d'origine militaires embauchés (...) antérieurement. En effet, pour ces derniers, accorder 24 points supplémentaires sur les listes d'ancienneté professionnelle à tous les pilotes présents à cette date, quelle que soit leur origine, a maintenu à l'identique les décalages sur les listes et pas conséquent les inégalités.

Enfin, le plus cruel : c'est précisément le constat de cette pénalisation excessive et discriminatoire des pilotes d'origine militaire (...) qui a nécessité une réforme dont [ils n'ont pas] bénéficié. Clairement [c'est eux qui étaient] lésés, mais [eux, on leur] a répondu : « on a fait quelque chose pour les suivants, mais vous, on ne vous reclassera pas par rapport aux pilotes d'origine civile. Tant pis, dommage, vous resterez lésés ».

(...) je juge parfaitement regrettable que cette réforme n'ait pas mieux pris en compte l'expérience aérienne militaire. Considérer que les heures de vol en opérations sur Mirage 2000, les vols sur DC8 de l'armée de l'air en liaison militaire régulière entre Paris et Tahiti, sur KC 135 en ravitaillement, ont le même poids, la même valeur,

quant à l'expérience aéronautique, qu'une heure de vol sur Jodel en aéro-club, est une « tartuferie ».

(...) ».

GRIEFS

Invoquant l'article 14 de la Convention pris isolément ainsi que, en substance, combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1, et soulignant que l'énumération des « distinctions » prohibées à laquelle procède cette disposition n'est pas exhaustive dès lors qu'elle renvoie à « toute autre situation », le requérant se dit victime d'une discrimination résultant du fait que, embauché par Air Inter avant le 1^{er} juillet 1990, son expérience professionnelle de pilote militaire antérieure n'est pas prise en compte, à la différence de celle de ses collègues d'« origine militaire » qui ont été recrutés par Air Inter après cette date et de celle de tous ses collègues d'« origine civile ». Il expose à cet égard que la durée de l'expérience professionnelle conditionne la place des pilotes sur la liste d'ancienneté, laquelle, aucun critère de mérite n'étant pris en compte, déclenche entièrement tous les actes de carrière et conditionne le niveau de rémunération. A l'appui de sa thèse, il procède notamment à une comparaison des salaires qu'il a perçus entre 1990 à 2001 et de ceux perçus sur la même période par l'un de ses collègues d'« origine civile » ayant la même ancienneté que lui dans le métier de pilote, laquelle fait apparaître une différence de 296 521,27 euros à son détriment.

Invoquant l'article 4 de la Convention, le requérant soutient que ces mêmes faits entrent également en contradiction avec l'interdiction du travail forcé consacrée par cette disposition.

Invoquant l'article 8 de la Convention, le requérant dénonce une atteinte à sa vie privée et familiale résultant de ces mêmes faits, dès lors que le numéro d'ordre d'un pilote sur la liste d'ancienneté professionnelle détermine notamment son niveau de rémunération, le montant de sa retraite, ses actes de carrière, et la priorité en terme d'accès au temps de travail alterné, d'obtention de desiderata d'activité ou de repos mensuel, de choix d'affectation à une base, et de choix des périodes de vacances.

EN DROIT

Le requérant se dit victime d'une discrimination résultant du fait que, embauché par Air Inter avant le 1^{er} juillet 1990, son expérience professionnelle de pilote militaire antérieure n'est pas prise en compte, à la

différence de celle de ses collègues d'« origine militaire » qui ont été recrutés par Air Inter après cette date et de celle de tous ses collègues d'« origine civile ». Il expose à cet égard que la durée de l'expérience professionnelle conditionne la place des pilotes sur la liste d'ancienneté, laquelle, aucun critère de mérite n'étant pris en compte, déclenche entièrement tous les actes de carrière et conditionne le niveau de rémunération. A l'appui de sa thèse, il procède notamment à une comparaison des salaires qu'il a perçus entre 1990 à 2001 et de ceux perçus sur la même période par l'un de ses collègues d'« origine civile » ayant la même ancienneté que lui dans le métier de pilote, laquelle fait apparaître une différence de 296 521,27 euros à son détriment. Il invoque l'article 14 de la Convention pris isolément, soulignant que l'énumération des « distinctions » prohibées à laquelle procède cette disposition n'est pas exhaustive dès lors qu'elle renvoie à « toute autre situation ». L'article 14 est ainsi libellé :

« 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. »

La Cour rappelle que l'article 14 complète les autres clauses normatives de la Convention et des Protocoles. Il n'a pas d'existence indépendante puisqu'il vaut uniquement pour « la jouissance des droits et libertés » qu'elles garantissent. Certes, il peut entrer en jeu même sans un manquement à leurs exigences et, dans cette mesure, possède une portée autonome, mais il ne saurait trouver à s'appliquer si les faits du litige ne tombent pas sous l'empire de l'une au moins desdites clauses (voir, par exemple, les arrêts *Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni* du 28 mai 1985, série A n° 94, p. 35, § 71, *Inze c. Autriche* du 28 octobre 1987, série A n° 126, p. 17, § 36 et *Koua Poirrez c. France* du 30 septembre 2003, n° 40892/98, CEDH 2003-X, § 36).

En l'espèce, le requérant, embauché par une société dont l'Etat détenait plus de 50 % du capital, se dit victime d'un traitement salarial discriminatoire ; selon la Cour, il y a lieu de vérifier si l'article 14 de la Convention peut être combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1, aux termes duquel :

« 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. »

En effet, tout salarié détient sur son employeur une créance, fondée sur l'obligation de ce dernier de rémunérer le travail fourni et, de ce seul fait, suffisamment établie pour être certaine dans son principe, exigible et constituer un « bien » au sens de l'article 1 du Protocole n° 1 (sur ce principe, voir par exemple l'arrêt *OGIS-Institut Stanislas et autres c. France* du 24 mai 2004, nos 42219/98 et 54563/00, §§ 77-78). La Cour a ainsi jugé que des prétentions ou demandes relatives au salaire ou à des droits y relatifs tombent sous l'empire de l'article 1 du Protocole n° 1 (*Launikari c. Finlande* (déc.), n° 34120/96, 4 mai 2000).

Force est cependant de constater qu'en la présente cause, les prétentions du requérant ne se rapportent pas au salaire qui lui est dû en exécution de son contrat de travail, mais à une majoration de rémunération correspondant à la prise en compte de son expérience antérieure de pilote militaire au titre de l'ancienneté. Or, comme l'ont souligné les juridictions internes, ni le contrat de travail du requérant ni l'accord d'entreprise en vigueur à la date de son embauche ne prévoyaient la prise en compte de ce type d'expérience antérieure ; l'on ne saurait donc voir dans la majoration de rémunération dont il est question – qui se distingue clairement du salaire légalement dû au requérant – une créance exigible, constitutive d'un « bien » au sens de l'article 1 du Protocole n° 1. Il en résulte que les faits du litige ne tombent pas sous l'empire de cette clause et que, ne pouvant par voie de conséquence être combiné avec celle-ci, l'article 14 de la Convention n'est pas applicable. Partant, cette partie de la requête est incompatible *ratione materiae* avec les dispositions de la Convention et doit être rejetée en application de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

Par ailleurs, d'une part, le requérant soutient que ces mêmes faits entrent en contradiction avec l'interdiction du travail forcé, consacrée par l'article 4 de la Convention en ces termes :

« (...) »

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

(...). »

D'autre part, il dénonce une atteinte à sa vie privée et familiale résultant desdits faits, dès lors que le numéro d'ordre d'un pilote sur le liste d'ancienneté professionnelle détermine notamment son niveau de rémunération, le montant de sa retraite, ses actes de carrière, et la priorité en terme d'accès au temps de travail alterné, d'obtention de desiderata d'activité ou de repos mensuel, de choix d'affectation à une base, et de choix des périodes de vacances. Il invoque l'article 8 de la Convention, lequel est ainsi rédigé :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

La Cour constate que le requérant n'a pas soulevé ces griefs devant les juridictions internes ne serait-ce qu'en substance, de sorte qu'en tout état de cause, il n'a pas épuisé les voies de recours internes. Cette partie de la requête doit en conséquence être rejetée en application de l'article 35 §§ 1 et 4 de la Convention.

Par ces motifs, la Cour, à la majorité,

Déclare la requête irrecevable.

S. DOLLÉ
Greffière

A.B. BAKA
Président