



**AVIS DE M. HALEM,  
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDIAIRE**

**Arrêt n° 1120 du 6 novembre 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-17.106**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 31 mars 2022**

**La société Air France**

**C/**

**Le syndicat Union des navigants de l'aviation civile**

---

Le 15 mars 2013, la société Air France (ci-après “l’employeur”) et le syndicat l’Union des navigants de l’aviation civile (ci-après “le syndicat”) ont, dans le cadre d’une limitation de l’évolution de la masse salariale, conclu un accord collectif gelant les changements d’échelons du personnel navigant commercial (ci-après “PNC”) entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2016.

Le 27 novembre 2018, le syndicat a saisi le tribunal judiciaire de Bobigny afin d’obtenir la limitation des effets de l’accord aux rémunérations dues pendant cette période et à l’issue la reconstitution de carrière avec reprise d’échelons de ces personnels.

Par jugement du 17 décembre 2020, ce tribunal a fait droit à la demande, décision confirmée par arrêt de la cour d’appel de Paris du 31 mars 2022.

Le 31 mai 2022, l’employeur a formé un pourvoi en cassation.

## DISCUSSION

Le pourvoi de l'employeur se fonde sur **deux moyens** de cassation, relatifs à l'interprétation de l'accord litigieux et à la qualité à agir du syndicat.

\* Le **premier moyen**, articulé en quatre branches, est tiré d'une violation des articles B.1.3. de l'accord du 15 mars 2013 (branches 1 à 3) et de l'accord du 11 juillet 2007 (branche 4) :

1) l'accord ne prévoit pas la suppression et l'absence de changement d'échelon à l'issue de sa durée d'application ; en considérant que ses termes clairs et précis portaient sur le seul gel immédiat de la rémunération des salariés du PNC sur la période concernée sans effet sur leur évolution de carrière postérieure, la cour d'appel a substitué au gel de changement d'échelon prévu par l'accord un gel de la seule rémunération ;

2) l'accord prévoyait que la période de gel des échelons serait mise à profit pour étudier de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière, permettant des mesures d'avancement individuel à l'issue, avec pour point d'origine fictif le 1<sup>er</sup> avril 2013 ; ayant constaté que le nouvel accord n'est pas intervenu en temps utile, la cour d'appel ne pouvait juger que cette période de gel est une parenthèse dans la carrière des agents et qu'il n'était pas spécifié que dans ce cas le gel se poursuivrait au-delà ;

3) la cour d'appel s'est livrée à une interprétation littérale de l'accord et de celui du 11 juillet 2017 pour considérer que la mesure de gel de changement d'échelon d'ancienneté se limitait aux effets immédiats sur la rémunération du PNC sans affecter l'évolution de carrière individuelle postérieure au 1<sup>er</sup> avril 2016, sans respecter la méthodologie d'interprétation des accords collectifs ni rechercher l'objectif social du texte ;

4) le nouvel accord du 11 juillet 2017 précise que le nouveau tableau des échelons qu'il comporte vise à pérenniser pour les nouveaux embauchés le gel des échelons prévu par le précédent accord et s'applique au PNC présent au 1<sup>er</sup> septembre 2017, en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie ; la cour d'appel a donc affirmé à tort que la limitation de la mesure de gel de changement d'échelons aux effets immédiats sur la rémunération sans affectation de la carrière individuelle des salariés après le 1<sup>er</sup> avril 2016 était confirmée a posteriori par cet accord du 11 juillet 2017.

L'*employeur* soutient que l'accord de 2013 ne prévoit pas une limitation de la mesure de gel à la rémunération correspondant au changement d'échelon ni le rétablissement des salariés dans l'échelon prévu sans l'application de la mesure mais la signature d'un nouvel accord à effet au 1<sup>er</sup> avril 2016, avec un point de départ fictif d'avancement individuel au 1<sup>er</sup> avril 2013, accord jamais intervenu. De plus, la cour d'appel ne s'est pas limitée à la lettre de l'accord et n'a pas recherché l'objectif social de la mesure, qui était la limitation de l'évolution de la masse salariale. En outre, l'accord de 2017 visait à pérenniser le gel des échelons prévu par le précédent accord, notamment par l'allongement de la durée des services dans les trois premiers échelons.

Le *syndicat* explique que la méthode d'interprétation posée par la jurisprudence de la Cour de cassation ne s'impose pas lorsque les dispositions conventionnelles sont dépourvues d'ambiguïté, ce qui était le cas de l'accord du 15 mars 2013 dont la lettre

limitait la période de gel d'échelons aux effets immédiats sur la rémunération, ne permettait pas à l'employeur de les prolonger au-delà du 31 mars 2016, celle-ci n'affectant pas l'évolution de carrière individuelle postérieure des salariés. Il ajoute que la restauration des droits à avancement de ces derniers n'était pas subordonnée à la conclusion de nouveaux dispositifs conventionnels de progression de carrière, par ailleurs jamais intervenus. En outre, l'accord de 2017 ne concernait pas les salariés dont l'avancement avait été suspendu par celui de 2013.

Le moyen pose ainsi une double question :

- de fond (branches 1, 2 et 4) : **l'article B.1.3.** des accords collectifs des 15 mars 2013 et 11 juillet 2017 **impose-t-il (i) uniquement un gel temporaire des échelons d'ancienneté échus entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2016 avec effet immédiat sur la rémunération des salariés du PNC, impliquant à l'issue une reprise de l'ancienneté acquise durant cette période, ou bien (ii) une suppression définitive des mêmes échelons sans reprise d'ancienneté, impliquant ensuite un décompte des échelons au niveau arrêté au début de la période ?**

- de méthode (branche 3), liée à **hiérarchie des techniques d'interprétation des accords collectifs posées par la jurisprudence de la Cour de cassation et à cet égard à la nécessité pour le juge de rechercher l'objectif social du texte.**

\* Selon le **second moyen**, tiré de la violation de l'article L. 2132-3 du code du travail, un syndicat professionnel peut contester en justice l'interprétation ou l'exécution d'un accord collectif mais ne peut obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés. La cour d'appel ne pouvait donc écarter la fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité à agir du syndicat pour former des demandes relatives aux droits individuels des salariés, au motif qu'il sollicitait du juge de tirer les conséquences de la violation par l'employeur de l'accord dont il était signataire.

L'*employeur* expose qu'un syndicat professionnel peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier au regard de ses obligations conventionnelles mais est irrecevable à obtenir sa condamnation à régulariser la situation des salariés concernés par l'irrégularité, ce qui est le cas des demandes de reprise d'échelon, de reconstitution de carrière et de rattrapage salarial des salariés concernés<sup>1</sup>.

Le *syndicat* considère que la qualité à agir s'apprécie par rapport à une prétention, laquelle peut tenir à l'exécution d'une norme collective emportant certains droits, notamment de rémunération, au bénéfice des salariés concernés. La critique est en outre inopérante en ce qu'elle porte sur des motifs surabondants, la cour d'appel ayant retenu que les termes clairs et précis de la clause de gel de changement d'échelon se limitait à un effet immédiat sur la rémunération pendant trois ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, que l'employeur avait tenté de prolonger.

---

<sup>1</sup> On pourra noter que le mémoire ampliatif comporte en sus des développements tirés d'un défaut de réponse à conclusions dans les conditions de l'article 455 du code de procédure civile (p. 24 à 26), mais non rattachés à un autre moyen du pourvoi, de sorte qu'ils n'appellent pas de réponse spécifique de la Cour de cassation dans l'arrêt à intervenir.

Le moyen pose la question de principe suivante : **un syndicat professionnel a-t-il qualité à agir au titre des droits individuels que les salariés tirent d'un accord collectif, tels qu'une reprise d'échelons d'ancienneté avec reconstitution de carrière et rattrapage salarial ?**

Le moyen relatif à l'intérêt à agir d'un syndicat professionnel au titre des demandes individuelles des salariés, qui conditionne la recevabilité des demandes du syndicat défendeur au pourvoi devant la cour d'appel, sera examiné en premier lieu (I - moyen 2), avant celui relatif à la portée du gel des échelons d'ancienneté des salariés du PNC en vertu des accords collectifs litigieux (II - moyen 1).

## **I - Sur l'intérêt à agir d'un syndicat professionnel au titre des demandes individuelles des salariés (moyen 2)**

Si un syndicat peut contester la régularité d'un dispositif patronal, il n'a pas qualité pour agir afin que soient rétablies les situations individuelles qui en découlent (1), même s'il a signé l'accord litigieux contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel (2).

**1. Si un syndicat peut agir contre un dispositif irrégulier mis en place par l'employeur, il n'a pas qualité pour solliciter la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés.**

La jurisprudence administrative et judiciaire<sup>2</sup> reconnaît depuis le début du XX<sup>ème</sup> à un syndicat professionnel la faculté d'agir dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, droit ensuite consacré par la loi du 12 mars 1920 et à l'article L. 411-11 devenu L. 2132-3, du code du travail, selon lequel :

*"Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.*

*Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent".*

Si la Cour de cassation retient une conception large de la notion d'intérêt collectif de la profession visée par ce texte, pouvant notamment concerner un groupe ou une catégorie d'une profession (Soc, 5 octobre 1994, n° 92-16.632), celle-ci doit être distinguée des intérêts individuels des salariés concernés, dont elle ne constitue pas la somme, tout comme de l'intérêt général et de l'intérêt social de l'entreprise.

La même Cour considère ainsi que si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, une telle action est irrecevable quand un intérêt individuel est seul lésé, par exemple lorsqu'elle tend à obtenir l'inopposabilité de conventions individuelles de forfait en jours et un décompte du temps de travail des salariés concernés selon les règles du droit commun (Soc, 15 décembre 2021, n° 19-18.226 ; dans le même sens : Soc, 6 juillet 2022, n° 21-15.189), le paiement d'un rattrapage de prestations de retraite complémentaire (Soc, 30 mars 2022, n° 20-15.022 et 20-17.230), d'heures supplémentaires (Soc, 14 décembre 2016, n° 15-20.812), le respect par l'employeur de son obligation de reclassement individuel d'un salarié licencié pour motif économique (Soc, 18 novembre 2009, n° 08-44.175) ou

---

<sup>2</sup> CE, 28 décembre 1906, Syndicat des patrons coiffeurs de Limoges ; Civ, 5 avril 1913, DP 1914. 1. 65.

la destruction d'évaluations professionnelles réalisées dans des conditions illicites (Soc, 14 décembre 2015, n° 14-17.152).

Toutefois, l'action syndicale demeure recevable lorsque l'atteinte à l'intérêt individuel recoupe, dans une même instance, l'intérêt collectif de la profession. Il en va ainsi d'une action en requalification de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée dès lors que cette qualification a une incidence en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, pour la détermination des effectifs de l'entreprise (Soc, 17 décembre 2014, n° 14-60.511 et 14-13.712), du défaut de respect des dispositions conventionnelles encadrant le recours au contrat à durée déterminée (Soc, 10 février 2016, n° 14-26.304), de l'interprétation de la notion de travail effectif au regard des conséquences susceptibles d'en découler quant aux obligations mises à la charge des salariés pendant leur temps de travail (Soc, 3 février 2016, n° 14-22.219) ou lorsqu'est en cause l'application du principe de l'égalité de traitement (Soc, 12 février 2013, n° 11-27.689).

Dans deux arrêts du 22 novembre 2023, préfigurés par une décision de non-lieu à renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité dirigée contre l'article L. 2132-3 du code du travail (Soc, 20 avril 2023, n° 23-40.003)<sup>3</sup>, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé la ligne de partage existant, au regard de l'action syndicale, entre intérêt collectif et intérêt individuel, écartant la possibilité pour le syndicat de demander au juge d'enjoindre à l'employeur de procéder à des régularisations de situations individuelles, en précisant que cela empiéterait sur la liberté personnelle des salariés :

*“Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts”* (Soc, 22 novembre 2023, n° 22-14.807 - sommaire - et n° 22-11.238).

Dans son commentaire à la [Lettre de la chambre sociale](#) (n° 22, novembre-décembre 2023, p. 9), celle-ci a ajouté que :

---

<sup>3</sup> Dans cette affaire (Soc, 20 avril 2023, n° 23-40.003), la Cour de cassation énonce : “D’abord, la disposition contestée, telle qu’interprétée de façon constante par la Cour de cassation (en dernier lieu : Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié), dont il résulte que, si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l’ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d’une convention de forfait ou résultant de l’utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d’entre eux, le nombre exact de jours de repos que l’employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n’a pas pour objet la défense de l’intérêt collectif de la profession, n’est pas recevable, ne porte pas atteinte à la liberté syndicale consacrée par l’alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni à l’alinéa 8 du même Préambule sur le droit à la participation de tout travailleur à la détermination collective des conditions de travail, dont elle concilie l’exercice avec le respect de la liberté personnelle des salariés et de leur droit d’agir en justice, lesquels ont valeur constitutionnelle”.

*“(…) la réponse aux pourvois est l’occasion pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, à l’aune de l’évolution de sa jurisprudence depuis 2013, de séparer les demandes relevant effectivement de l’intérêt collectif de la profession de celles qui relèvent de la sphère individuelle des salariés et ne peuvent donc pas être présentées par un syndicat. Cette distinction entre les demandes relevant de l’action des syndicats de celles ne relevant que de la liberté individuelle des salariés permet également de prévenir de nombreuses difficultés, tant pour l’application des règles de prescription que pour l’exécution des décisions de justice”.*

**2. En l’espèce, la cour d’appel a retenu à tort que la signature par le syndicat de l’accord litigieux lui donnait qualité pour agir en régularisation de situations individuelles.**

Il résulte des écritures d’appel du syndicat (p. 36-38) et de l’arrêt attaqué (p. 2, dernier paragraphe) que celui-ci sollicitait la confirmation du jugement de première instance sur les condamnations prononcées contre l’employeur, qui portaient notamment sur:

- le repositionnement des salariés PNC concernés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 au niveau d’échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel limitée au seul effet immédiat sur la rémunération et la reconstitution de leur carrière en termes de progression d’échelon ; et
- le rattrapage salarial des salariés concernés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 tel que découlant de ces deux mesures.

Ces demandes nécessitent un calcul précis, salarié par salarié, de l’ancienneté acquise dans l’entreprise en fonction de leur date d’arrivée et, pour les salariés ayant rejoint l’entreprise au cours du plan de transformation, du nombre de mois supprimés par l’effet de la mesure de gel d’échelons imposé par l’employeur ainsi que de l’arriéré de salaire qui en découle pour chacun d’eux.

Si ces demandes s’inscrivent dans le cadre d’une lecture illégale, qui sera étudiée ci-dessous<sup>4</sup>, des accords collectifs ayant instauré le gel d’échelons litigieux, il est peu contestable que de telles opérations relèvent de l’appréciation de la situation individuelle et de la revendication de droits liés à la personne de chacun des salariés concernés, demandes qu’il leur appartenait le cas échéant de former en justice, plutôt que de l’indemnisation d’un préjudice porté à l’intérêt collectif de la profession.

Or la cour d’appel a considéré, s’agissant de la fin de non recevoir tirée du défaut de qualité à agir du syndicat, qu’une telle qualité résultait de la seule signature par celui-ci de l’accord contesté :

*“Ainsi, en application des dispositions précitées, les syndicats professionnels sont recevables à demander l’exécution d’un accord collectif, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l’intérêt collectif de la profession.*

*En l’espèce, le syndicat demandeur sollicite du juge judiciaire de tirer les conséquences de la violation par l’employeur d’un accord collectif et de lui enjoindre de respecter ledit accord collectif.*

---

<sup>4</sup> Voir *infra*, II.

*Il doit également être relevé que le syndicat (...) est signataire de cet accord.*

*Dans cette mesure, il a nécessairement qualité à agir en application des dispositions précitées*” (arrêt attaqué, p. 4).

Or il résulte de la jurisprudence analysée plus haut que si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, il ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés. Le fait qu'il soit signataire de l'accord litigieux ne paraît pas de nature à ôter tout caractère individuel aux demandes formulées, pour lesquelles le syndicat n'avait pas qualité pour agir, de sorte que sa demande de ces chefs devait être déclarée irrecevable.

Une telle motivation constitue donc, ainsi que le soutient le second moyen, une violation de l'article L. 2132-3 du code du travail.

Il conviendra en conséquence de prononcer la **cassation** de l'arrêt attaqué en son entier, laquelle pourra être prononcée sans renvoi tel que proposé au rapport complémentaire.

## **II - Sur la portée du gel des échelons d'ancienneté des salariés du PNC en vertu des accords collectifs des 15 mars 2013 et 11 juillet 2017 (moyen 1)**

L'interprétation littérale des deux accords collectifs litigieux (1) révèle qu'ils se limitent à un gel temporaire des échelons d'ancienneté afin de définir de nouvelles règles de progression de carrière sans incidence sur celle-ci (2), comme l'a exactement jugé la cour d'appel en l'espèce (3).

### **1. Un accord collectif doit être interprété en privilégiant la lettre du texte**

Dans la note explicative, publiée à son rapport annuel, d'un arrêt de principe de son assemblée plénière du 23 octobre 2015, la Cour de cassation a posé sa méthode d'interprétation des accords collectifs, soumise à son contrôle lourd, privilégiant la lettre du texte : “(...) la convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte” (Ass. plén., 23 octobre 2015, n° 13-25.279, note au [rapport annuel 2015](#), p. 113 ; Soc, 25 mars 2020, n° 18-12.467 ; Soc, 14 décembre 2022, n° 21-15.805).

Dans la même note, la Cour de cassation précise que le juge doit se placer, pour interpréter l'acte, au moment de sa signature, dès lors que “(...) l'interprétation de la convention collective au moment de son application ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution législative et jurisprudentielle” (note au rapport annuel précitée, p. 113-114).

En d'autres termes, comme l'a exprimé un auteur, “le texte prime l'intention”, laquelle peut être difficile à déceler à défaut de travaux préparatoires et en présence d'un acte caractérisé par nature par une opposition d'intérêts entre les partenaires sociaux signataires. Ainsi, “La démarche du juge, en tout cas sa première démarche et souvent

*elle suffit, c'est donc de s'en tenir au texte, à sa lettre et d'en rester là, dès l'instant que le texte exprime quelque chose (de déchiffrable) ; d'écarter par conséquent, comme non conforme au texte, une intention autre que celle qui y est exprimée, même dotée d'une plus grande vraisemblance par rapport à ce qui a pu être voulu*"<sup>5</sup>.

La méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte, à défaut d'une loi ayant le même objet auquel il serait subordonné, présente un caractère tout à fait subsidiaire, étant mobilisée *"Quand l'exégèse ne renseigne pas sur le sens d'une disposition conventionnelle, quand la loi ou plus largement le dispositif légal ne sont d'aucun secours (...) "* (Ibid.)<sup>6</sup>.

## **2. Les accords collectifs des 15 mars 2013 et 11 juillet 2017 prévoient le gel temporaire des changements d'échelon d'ancienneté afin d'élaborer de nouvelles règles de déroulement de carrière sans incidence sur celle-ci**

**2.1.** Il résulte du préambule de l'accord collectif du PNC du 15 mars 2013 que cet acte avait vocation, dans le cadre d'un *"plan de Transformation de l'entreprise"*, à *"concrétiser des mesures d'économie tangibles"* par une modification des *"règles régissant les conditions de travail et de rémunération du Personnel Navigant Commercial (...) contribu[ant] à la performance économique de l'entreprise, nécessaire à son redressement"*.

Il convient de souligner qu'au terme de ce préambule, ce plan présentait dès l'origine un caractère transitoire, dans la mesure où *"Les parties signataires conv[enaient] de définir des mesures adaptées en cas d'amélioration significative ou de dégradation significative de la situation"*.

Cette durée temporaire est confirmée par le paragraphe 2 du même préambule, précisant de manière explicite que :

*"Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 octobre 2016.*

*Les dispositions du présent accord cesseront de produire tout effet au 31 octobre 2016 et ne sauraient en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée à cette échéance*".

**2.2.** La lecture de l'article B.1.3. des deux accords successifs relatifs à l'*"Echelon d'ancienneté"* confirme que les signataires ont entendu mettre en place, à des fins de maîtrise de l'évolution de la masse salariale, un gel provisoire des rémunérations des salariés concernés le temps que de nouvelles règles de progression salariale soient définies, sans incidence sur leur déroulement de carrière en dehors de la période de suspension.

---

<sup>5</sup> J.-Y. Frouin, *L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail*, RJS 3/96, 25 février 1996.

<sup>6</sup> Le même auteur ajoute : *"C'est le cas quand une disposition conventionnelle est si obscure qu'en rechercher le sens revient en réalité à lui donner un sens"* (Cass. soc. 28 février 1996, [X...] c/ Assoc Aquitaine). C'est aussi le cas dans l'hypothèse où l'application d'une convention collective révèle une question qui ne procède pas de l'obscurité du texte mais de ce que le problème n'a manifestement pas été envisagé par les partenaires sociaux même s'il concerne une matière qu'ils ont réglementée en sorte qu'il appartient dans ce cas au juge, sous couvert d'interprétation, de combler une lacune du texte".

En effet, l'accord du 15 mars 2013 confirme, à l'alinéa 3 de son article B.1.3, le caractère triennal, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, du gel de changement d'échelon décidé<sup>7</sup>.

L'alinéa suivant du même article indique clairement que ce plan de maîtrise de la masse salariale a pour seul but de définir de nouvelles règles d'évolution de la rémunération plus économes pour les finances de l'entreprise grâce à un allongement de la durée des carrières, sans toutefois pénaliser les salariés concernés qui doivent bénéficier à titre individuel de mesures d'avancement déterminées rétroactivement à partir du début de la période de suspension :

*“La période du Plan Transform sera mise à profit pour étudier de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière, prenant en compte l'allongement de la carrière type. Dans ce cadre, les règles permettant d'avoir un impact moyenné équivalent à la diminution de la GVT recherchée (0,6%) seront définies. A l'issue de la période de gel, les mesures d'avancement individuel seront décidées en prenant pour point d'origine fictif le 01/04/2013 pour l'application des nouvelles règles. L'accord entérinant les nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière se substituera au gel des échelons présenté ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.”*

*Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément au tableau ci-dessous : (...)*

*La majoration liée aux échelons d'ancienneté est prise en compte dans les barèmes en vigueur”.*

L'accord du 11 juillet 2017, applicable aux salariés présents dans l'entreprise au moment de son entrée en vigueur, confirme, malgré une formulation ambiguë, que le nouveau dispositif de progression d'échelons a vocation à succéder immédiatement au précédent, avec une reprise de l'intégralité de l'ancienneté acquise par les salariés concernés dans l'entreprise. Selon en effet la nouvelle mouture de l'article B.1.3., alinéas 4 à 5, issue de cet accord :

*“Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément (...) [à un] Tableau applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 (...).*

*Ce nouveau tableau vise à pérenniser pour les nouveaux embauchés la mesure Transform de gel des échelons prévue par l'accord collectif PNC 2013/2016. En conséquence, les PNC présents à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et positionnés dans les échelons d'ancienneté 1, 2 ou 3 à cette date, seront positionnés dans ce nouveau tableau applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2017 en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie (Ainsi, l'application de ce nouveau tableau à ces PNC n'aura pas d'incidence sur la date à laquelle ils seront positionnés en échelon 4).*

*La majoration liée aux échelons d'ancienneté est prise en compte dans les barèmes en vigueur”.*

Ainsi, la lecture combinée des deux accords révèle que la “pérennisation” de la mesure de gel des échelons évoquée par le nouveau texte s'apparente à la poursuite du mécanisme de réduction de la masse salariale au moyen de la composante “vieillesse” de celle-ci, c'est-à-dire par un nouveau découpage des carrières caractérisé par un

---

<sup>7</sup> Article B.1.3., alinéa 3, de l'accord collectif du 15 mars 2013 : “Dans le cadre de la limitation de l'évolution de la masse salariale recherchée par l'entreprise, il est convenu de geler les changements d'échelons à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, et ce pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 mars 2016”.

ralentissement de la progression des salariés des trois premiers échelons dans leur grille indiciaire, comme le confirme l'objectif de "*diminution de la GVT recherchée (0,6%)*" visé par l'accord du 15 mars 2013<sup>8</sup>.

Cette méthode, moins brutale qu'une réduction pure et simple des salaires et plus efficace qu'un ralentissement de l'accès aux compétences et à certains emplois, est confirmée par le passage de la durée des services, pour ces échelons, de deux à trois ans instaurée par l'accord du 11 juillet 2017, applicable aux salariés présents dans l'entreprise au moment de son entrée en vigueur et opérant un effet immédiat de réduction du montant global des salaires versés, puisque l'employé devra désormais attendre une année supplémentaire avant d'atteindre l'échelon supérieur et de bénéficier de la revalorisation salariale subséquente.

Elle emporte ensuite un effet plus durable sur la réduction de la masse salariale que le simple blocage temporaire des salaires résultant du gel des changements d'échelons pendant les trois années du plan de transformation 2013-2016 litigieux, uniquement destiné à l'élaboration d'un nouveau plan de carrière des salariés de l'entreprise, et moins pénalisant qu'une poursuite du gel au-delà de cette période.

Faire produire au gel de changement d'échelons de ce plan de transformation, dont le caractère temporaire ressort des stipulations expresses de l'accord du 13 mars 2013, un effet au-delà du terme dudit plan reviendrait à une suppression pure et simple des échelons échus pendant la période du plan, puisque le décompte de l'ancienneté des salariés reprendrait au niveau où il s'est arrêté en 2013, au début de la mesure.

Compte tenu de l'allongement d'un an par ailleurs de la durée des services dans chacun des trois premiers échelons, une telle interprétation pourrait potentiellement faire perdre quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise aux salariés concernés, lesquels perçoivent de surcroît les rémunérations les moins élevées de leur grille de progression, ainsi que les mesures de réévaluation salariale afférentes, ce qui serait particulièrement rigoureux au regard de l'objectif recherché.

Cette lecture paraît en outre contraire à la lettre des deux accords, celui du 15 mars 2013 évoquant un calcul sans considération de l'échelon des mesures d'avancement individuel, rétroactivement à partir du début du plan (au 1<sup>er</sup> avril 2013), et celui du 11 juillet 2017 un repositionnement des salariés des trois premiers échelons avec la prise en compte de l'intégralité de leur ancienneté et un accès au quatrième échelon dans des conditions inchangées.

**3. En l'espèce, la cour d'appel a jugé à bon droit que la lettre des accords litigieux portait sur un gel d'échelons avec effet immédiat sur la rémunération sans incidence sur le déroulement de la carrière.**

---

<sup>8</sup> Le glissement vieillesse technicité, dénommé "GVT", est, en gestion publique, l'une des trois composantes principales de l'évolution de la masse salariale, à côté de la variation du nombre d'agents et de la valeur du point d'indice. Il se subdivise lui-même en trois éléments : (i) la composante "glissement", qui correspond à la hausse des salaires du fait de promotions individuelles ; (ii) la composante "vieillesse", qui se réfère à l'augmentation des salaires du fait de l'ancienneté dans l'emploi, grâce à l'avancement sur une grille de carrière ; (iii) la composante "technicité", qui désigne les changements de qualification ayant une incidence sur le salaire versé, notamment par le biais d'un changement de grade ou de corps à l'issue d'une promotion ou d'un concours.

**3.1.** En l'espèce, pour ordonner à l'employeur le repositionnement des salariés avec rattrapage salarial à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, la cour d'appel a adopté une lecture des accords des 15 mars 2013 et 11 juillet 2017 conforme à la méthode d'interprétation posée par la jurisprudence de la Cour de cassation et à l'analyse des deux textes ci-dessus, en retenant à juste titre que :

- leur lecture littérale indique que l'effet du gel des échelons se limite aux effets immédiats de la mesure sur la rémunération des salariés concernés pendant une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, sans affecter le déroulement de leur carrière après le 1<sup>er</sup> avril 2016<sup>9</sup> ;

- l'accord du 11 juillet 2017 a entendu supprimer toute incidence du gel des échelons sur les carrières en positionnant les salariés dans la nouvelle grille salariale avec reprise de l'intégralité de leur ancienneté dans l'entreprise<sup>10</sup> ;

- l'objectif du plan de transformation adopté en 2013 était uniquement d'opérer un effet immédiat de gel de la rémunération des salariés du PNC concernés, dans l'attente de l'adoption de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir arrêt attaqué, p. 5 : “Sans qu'il y ait lieu à interprétation, il doit être considéré que la mesure de gel de changement d'échelon se limite évidemment aux seuls effets immédiats sur la rémunération du personnel navigant commercial sur une période déterminée du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 1<sup>er</sup> avril 2016, sans que soit affectée l'évolution de carrière individuelle des salariés postérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2016.

D'autre part, il est expressément indiqué qu'à l'issue de la période de gel les mesures d'avancement individuel seront définies en prenant pour point de départ d'origine fictif le 1<sup>er</sup> avril 2013 pour l'application des nouvelles règles.

Là encore, cette disposition n'a pas lieu d'être interprétée.

Il en résulte, ainsi que l'a indiqué le premier juge, que la mention du 1<sup>er</sup> avril 2013 comme point d'origine fictif signifie que la période de gel est une parenthèse, dans la carrière des agents concernés, insusceptible de produire des effets au-delà de son terme.

En effet, il n'a nullement été spécifié qu'à défaut de conclusion d'un nouvel accord en temps utile, le gel des échelons se poursuivrait au-delà du terme fixé.

Le caractère impératif du terme est en outre justifié par la durée déterminée de l'accord”.

<sup>10</sup> Voir arrêt attaqué, p. 5 et 6 : “Sur le non-respect par la société Air France de l'accord collectif du personnel navigant commercial, il résulte des dispositions conventionnelles qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, la société devait procéder au dégel de l'évolution des échelons et donc des rémunérations.

De fait, le gel des échelons emporte un effet immédiat sur la rémunération découlant du non changement d'échelon à la date initialement prévue mais également un effet sur la carrière individuelle du PNC dans la mesure où le gel impacte et continuera à impacter les futurs changements d'échelon.

À cet égard, le premier juge a exactement relevé que l'accord du 11 juillet 2017 qui positionne les salariés dans les échelons en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie et non l'ancienneté amputée de la période de gel confirme cette lecture de l'accord collectif 2013/2016”.

<sup>11</sup> Voir arrêt attaqué, p. 6 : “L'appelante ne peut utilement alléguer d'une tentative de faire annuler les effets que doit produire l'accord Transforme alors que cet accord a effectivement produit ses effets avec un impact immédiat sur la rémunération des salariés pendant trois années afin de permettre à l'entreprise de réaliser des économies dans l'attente de l'application de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière”.

**3.2.** Dans ces conditions, le premier moyen ne saurait conduire en aucune de ses branches à la cassation de l'arrêt attaqué.

S'agissant en effet de la première branche, le fait que l'accord ne prévoit pas la suppression du gel de changement d'échelon n'influe en rien sur son caractère temporaire, qui résulte des termes explicites de l'accord du 15 mars 2013. Cette circonstance n'implique pas davantage que ce gel produise, au-delà de ses conséquences salariales sur la durée du plan, des conséquences définitives sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

S'agissant de la seconde branche, le fait que l'accord du 11 juillet 2017 soit intervenu postérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2016 n'était pas de nature à écarter en tant que tel son application dans la mesure où il prévoyait expressément, dans son article B.1.3, alinéa 4, son application aux "*PNC présents à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et positionnés dans les échelons d'ancienneté 1, 2 ou 3 à cette date*".

S'agissant de la troisième branche, il résulte de la jurisprudence précitée de la Cour de cassation que le juge doit, face à un accord collectif manquant de clarté, privilégier l'interprétation littérale du texte, la recherche de l'objectif social de celui-ci n'intervenant qu'en dernier lieu, après comparaison avec des textes législatifs similaires. En toute hypothèse, l'accord du 15 mars 2013 litigieux avait pour objectif de limiter l'évolution de la masse salariale de l'entreprise par l'adoption, à l'occasion d'un plan de transformation de l'entreprise, de nouvelles règles d'évolution de la rémunération. Un tel objectif, poursuivi au moyen d'un allongement de la durée de service dans les trois premiers échelons du tableau de progression dans la carrière, n'imposait dès lors pas une suppression pure et simple des échelons échus pendant le plan précité.

S'agissant enfin de la quatrième et dernière branche, il résulte des termes clairs de l'article B.1.3. de l'accord du 11 juillet 2017 que les salariés des trois premiers échelons présents dans l'entreprise au moment de son entrée en vigueur se voient appliquer immédiatement la nouvelle grille de progression de carrière qu'il instaure, avec reprise de l'intégralité de leur ancienneté dans l'entreprise et sans incidence sur leur accès au quatrième échelon. La référence par cet accord à la "pérennisation" du système d'échelons instauré par l'accord du 15 mars 2013 doit donc être comprise comme une poursuite de la démarche de maîtrise de l'évolution de la masse salariale au moyen d'un allongement de la durée de service dans les trois premiers échelons, dans les conditions prévues par le nouveau tableau et sans rupture dans la progression de carrière, non comme la suppression définitive des échelons échus pendant la période du plan de transformation.

Si la cassation sur le second moyen n'était pas retenue, il conviendrait en conséquence de **rejeter** le premier moyen en son entier.

## **PROPOSITION**

- Cassation sur le second moyen ;
- rejet du premier moyen.