

DROIT SOCIAL

L'entreprise Zou Air, compagnie aérienne, rencontre des difficultés avec son personnel. Elle souhaiterait votre analyse juridique de plusieurs situations.

1. Karim, cadre au forfait depuis son embauche en 2018, est personnel au sol de la compagnie. Il estime que l'accord collectif d'entreprise de forfait en jours, conclu en 2012, est illégal. De ce fait, il réclame à Zou Air, outre une indemnisation au titre du préjudice subi en raison du non-respect des durées maximales de travail et des temps de pause, des rappels d'heures supplémentaires depuis 2018. L'accord collectif aurait été conclu sans qu'aient été invitées à l'époque deux des cinq organisations syndicales représentatives. En outre, l'accord collectif ne comporte aucune disposition relative au contrôle de la charge de travail. L'entreprise Zou Air estime quant à elle que le salarié ne peut plus invoquer ces irrégularités. De plus, même si l'accord devait être considéré comme irrégulier, l'entreprise s'assure depuis toujours et régulièrement de la charge de travail des cadres. Quoi qu'il en soit, Zou Air considère que la demande de rappel de salaires ne pourrait remonter jusqu'en 2018.

L'entreprise Zou Air souhaite une évaluation des chances de succès de l'action intentée par Karim.

(6 points)

2. Une organisation syndicale non représentative de Zou Air a désigné Michèle (dans l'entreprise depuis le 1^{er} mars 2020) en tant que représentante de la section syndicale le 15 juin 2026. L'entreprise Zou Air est furieuse car la salariée devait être convoquée quelques jours plus tard à un entretien préalable de licenciement pour motif disciplinaire car elle a tenu des propos racistes lors d'un *afterwork*. Zou Air a saisi, le 29 juin 2026, le tribunal judiciaire pour contester la désignation de Michèle, estimant que l'organisation syndicale ne disposait pas d'une réelle section syndicale faute d'adhérents suffisants. L'organisation syndicale refuse quant à elle de divulguer le nom des salariés adhérents à son organisation car ces derniers craignent d'éventuelles représailles. Par ailleurs, la désignation serait, selon Zou Air, frauduleuse. En effet, l'organisation syndicale désignataire avait annoncé à l'employeur lors d'une réunion informelle la désignation de Jérôme comme représentant de la section syndicale pour finalement changer d'avis sans donner aucune raison particulière.

Zou Air a poursuivi malgré tout la procédure de licenciement disciplinaire de Michèle. Lors de l'entretien préalable, la salariée a rétorqué que les propos litigieux ont été tenus hors du temps et du lieu de travail et qu'il ne s'agit que de propos au pire vulgaires, sans lien avec le travail et sans aucune incidence sur l'activité professionnelle.

L'entreprise Zou Air souhaite une évaluation des risques du prononcé du licenciement disciplinaire de Michèle.

(6 points)

3. Zou Air rencontre enfin des difficultés avec Kévin, recruté en tant que pilote de ligne le 1^{er} août 2013. Deux semaines après avoir effectué un vol en Guinée Équatoriale, il a fait un grave malaise dans son appartement et a été transféré d'urgence à l'hôpital. Le certificat médical mentionne un « *paludisme grave avec atteinte hépatique, cérébrale et rénale — hospitalisation actuelle en réanimation* ». Hospitalisé pendant plusieurs mois, il s'en sort de justesse. Il s'avère

qu'une des hôtesse ayant effectué le même vol que Kévin avait dîné la veille du retour en terrasse de l'hôtel et s'était rendue sur une presqu'île pourtant fortement déconseillée compte tenu de la présence de moustiques. Elle a été hospitalisée le lendemain du vol suite au diagnostic de paludisme. Dès que la compagnie aérienne a été informée de l'hospitalisation de l'hôtesse, elle a transmis par SMS et sous 48 heures cette information à l'ensemble du personnel ayant effectué le même vol dans la zone impaludée. Le pilote de ligne affirme ne jamais l'avoir reçue. Zou Air argue qu'elle avait mis en place des mesures de prévention et de sensibilisation du paludisme auprès du personnel navigant (kits anti-piqûres, recommandations à prendre en zones impaludées et au retour de destinations).

Kévin, qui a prévenu Zou Air de son malaise et de son hospitalisation, s'est ouvert auprès de collègues d'une éventuelle action en indemnisation à l'encontre de Zou Air. L'ayant appris, cette dernière souhaite votre analyse de la situation.

Depuis cet épisode, le pilote de ligne angoisse à l'idée de reprendre les commandes d'un avion. Il a été placé en arrêt maladie. Dans l'avis d'inaptitude, le médecin du travail indique : « *Trauma profond. Ne peut plus effectuer de vol* ». Kévin a finalement été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Lors de la dernière réunion du comité social et économique, un élu du personnel s'était pourtant ému du fait qu'on ne propose pas à Kévin un poste de formateur aérien pourtant disponible auprès d'une filiale du groupe Pop Air, auquel appartient la compagnie aérienne Zou Air.

Zou Air s'inquiète de la contestation du licenciement par Kévin et souhaite une évaluation des chances de succès de son action.

(8 points)