

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 octobre 2012

N° de pourvoi: 11-23142 11-23143 11-23144 11-23145 11-23146

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

Me Le Prado, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° H 11-23.142 à M 11-23.146 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, qu'à la suite des évolutions technologiques permettant le pilotage des avions sans le concours d'un officier mécanicien navigant, la société Air France, après avoir mis en oeuvre divers programmes intéressant cette profession, a, au cours de l'année 2007, établi un plan de départs volontaires concernant quatre vingt-neuf de ses salariés exerçant cette profession ; que les cinq salariés ayant refusé l'offre de départ volontaire ainsi que les propositions de reclassement au sol ont été licenciés pour motif économique par lettres du 19 octobre 2007 ;

Sur le premier moyen, commun, aux pourvois principaux de la société :

Attendu que la société Air France KLM fait grief aux arrêts de la condamner à payer aux salariés une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant à Air France en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que "l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera

précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...). En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II" ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article L. 1233-25 du code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 1233-25 du code du travail, la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L. 1233-25 du code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-25 du code du travail ;

3°/ que si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code travail ;

Mais attendu que si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au

moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires et conduit soit au maintien de ces salariés dans l'entreprise dans un autre emploi, soit à leur licenciement ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que l'objectif que s'était fixé Air France KLM dans le plan de départs volontaires n'était pas de modifier des contrats de travail mais de supprimer quatre vingt-neuf emplois d'officier mécanicien navigant ce qui devait conduire ceux des intéressés refusant l'offre de départ volontaire soit à être reclassés dans un autre emploi de l'entreprise, soit à être licenciés, a, par ces seuls motifs, décidé à bon droit que, faute pour la société d'avoir établi un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement, les licenciements étaient nuls ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi principal n° H 11-23.142 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur les deuxièmes moyens des pourvois incidents n° H 11-23.142, J 11-23.144, K 11-23.145, sur les troisièmes moyens de ces mêmes pourvois et sur les seconds moyens des pourvois n° G 11-23.143 et M 11-23.146 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen, commun, des pourvois incidents des salariés :

Vu l'article L. 1133-2 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté que les indemnités prévues par le plan de suppression des emplois d'officier mécanicien navigant et versées aux salariés licenciés variaient en fonction de l'âge de ces derniers, les plus jeunes étant mieux indemnisés que les plus âgés, l'arrêt retient que ces différences ne constituent pas une discrimination dès lors que les salariés plus jeunes subissent un préjudice de carrière plus important et une minoration dans l'acquisition des droits à pension retraite ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs généraux insuffisants à caractériser la poursuite d'un but légitime ainsi que le caractère nécessaire et approprié des moyens mis en oeuvre pour l'atteindre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils déboutent les salariés de leur demande de dommages-intérêts pour discrimination fondée sur l'âge, les arrêts rendus le 21 juin 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à MM. X..., Y..., Z..., A... et B... la somme globale de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf octobre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Air France, demanderesse au pourvoi principal n° H 11-23.142

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 250.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « par son courrier du 14 juin 2007 la société Air France-KLM, si elle a invoqué une cause économique, à savoir la sortie de flotte des derniers 747 Classique à fin janvier 2008 et la cessation du métier d'officier mécanicien navigant assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a proposé qu'une option à M. X... entre un départ volontaire accompagné en janvier 2008 ou la poursuite de son activité sur un poste au sol, sans évoquer son licenciement en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail; que les dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail ne sont donc pas applicables en l'espèce, et partant le seuil de 10 refus emportant application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique ; que le licenciement

de M. X... est motivé sur la phase finale du processus de gestion prévisionnelle des emplois et compétence spécifique aux officiers mécaniciens navigants, engagée depuis 1982 et la non transmission dans les délais impartis de son formulaire de "positionnement" au regard de l'option proposée et de son refus par l'intermédiaire de son conseil de propositions de reclassement au sein du personnel au sol; que ce licenciement cependant relève de la décision d'Air France-KLM de supprimer 89 emplois d'officiers mécaniciens navigants dans le cadre de cette phase finale; que la proposition faite à 89 salariés par l'employeur du fait de la suppression de leur emploi s'inscrit dans un processus de grand licenciement économique collectif, peu important le nombre de salariés acceptant en définitive un départ volontaire accompagné ; que ce fait a été intégré par la société Air France-KLM elle-même, laquelle d'une part a qualifié son "projet amendé de plan de départs volontaires d'OMN B 747 Classique-Phase 2007-2008", de "5ème PSE", élaboré après consultation du comité d'établissement opérations aériennes le 22 février 2007 sur le projet général d'arrêt d'exploitation des B 747 Classique "dans la mesure où il est de nature à effectuer la structure des effectifs et les conditions d'emploi des OMN", d'autre part, indiqué dans son projet que "les licenciements pour motifs économiques sont susceptibles de concerner la totalité de la population OMN soit 89 salariés", et enfin, prévu le licenciement économique des salariés à 52 ans en cas de refus de reclassement au sol; que pour autant, bien que de nombreux salariés soient concernés Air France-KLM n'a pas intégré dans son plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement des 89 salariés concernés, aucune précision n'étant donnée sur les postes de reclassement au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, seul le maintien d'un niveau minimum "C04" étant précisé ; or, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.1233-3 du Code du travail en sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle, l'ensemble des dispositions légales sur le licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, en conséquence quel que soit le mode de rupture; qu'aux termes de l'article L.1233-61 du Code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement économique concerne dix salariés ou plus, comme en l'espèce, dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile ; qu'au regard du nombre de salariés concernés les accords et décisions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des officiers mécaniciens navigants mis en place depuis 1982 et en définitive l'accord pluriannuel OMN Phase II du 18 décembre 2002 et son avenant du 11 mai 2007 ne pouvaient exonérer l'employeur de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement ; qu'en l'espèce, le "projet amendé de départs volontaires d'OMN B747 classique-phase 2007-2008" ne prévoit qu'une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum C04 sans prévoir aucune mesure de nature à éviter les départs volontaires et les licenciements ou à en limiter le nombre ; que le reclassement interne au sol évoqué ne comporte aucune indication sur le nombre, la localisation, la nature des emplois pouvant être proposés au sein de l'établissement, de la compagnie, du groupe dans les filiales permettant la permutation de navigants; que ledit projet ne satisfait donc pas aux dispositions de l'article L.1233-62 exposant les mesures requises en vue du reclassement interne des salariés concernés ; enfin, qu'aux termes de l'article L.1235-10 du Code du travail, la procédure collective de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévus à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés; que la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et

sociale du groupe ; qu'en l'espèce, Air France-KLM, qui a décidé la suppression de 89 emplois d'OMN, n'a proposé aucune modalité de reclassement à la mesure de ses moyens et de ceux de son groupe, seul le reclassement au sein du personnel au sol de l'établissement "opérations aériennes" des navigants concernés avec maintien du niveau C04 étant prévu sans autre précision; qu'en conséquence le cinquième plan de sauvegarde de l'emploi, qualifié comme tel par Air France-KLM, concernant les OMN est nul comme n'intégrant pas de plan de reclassement et insuffisant; que partant le licenciement de M. X... qui résulte de son refus de l'option restreinte que comporte ce plan indigent, quant au respect de l'obligation de reclassement de l'employeur est nul ; qu'au regard du caractère inéluctable du licenciement du fait de l'option limitée de reclassement proposée au salarié, des conséquences financières de la perte de l'emploi du navigant d'un âge avancé (plus de 58 ans) après une longue carrière, le préjudice subi du fait de la nullité du licenciement doit être réparé par l'allocation de la somme de 250.000 € » ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant à Air France en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que « l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...) En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L.1222-6 du Code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la Cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-25 du Code du travail, la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L.1233-25 du Code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-25 du Code du travail ;

ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la Cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1233-61 et L.1233-62 du Code travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 8.801,09 € à titre de solde d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X... demande à la Cour de « condamner la société Air France-KLM au paiement des sommes suivantes portant intérêts légaux capitalisables : 230.626,31 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination ; subsidiairement 205.855,49 € au titre de l'indemnité de licenciement prévue à l'APOMN II sous déduction de la somme allouée (page 4 de l'arrêt) ; qu'en l'espèce, Monsieur X... devait percevoir une indemnité de 149.281 €, plus avantageuse que celle prévue à l'APOMN II, comme correspondant à celle définie par le Code l'aviation civile sur la base d'un mois de salaire mensuel minimum garanti par année de service dans l'entreprise dans la limite de douze mois ; qu'il a perçu la somme de 140.479,91 € ; qu'il lui reste dû la différence, soit 8.801,09 € » ;

ALORS QU'il résulte des dispositions combinées des articles 12 et 16 du Code de procédure civile que le juge ne peut pas modifier le fondement juridique de la demande, tel qu'il est déterminé par les prétentions respectives des parties, sans les avoir invitées à présenter leurs observations ; que si lorsque la procédure est orale, les moyens retenus par les juges sont présumés avoir été contradictoirement débattus, les parties peuvent en apporter la preuve contraire ; que la Cour d'appel a relevé que devant elle, le salarié a subsidiairement sollicité la somme de 205.855,49 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'APOMN II ; qu'il s'évinçait nécessairement des propres énonciations de l'arrêt, qui font foi jusqu'à inscription de faux, que seul un rappel

d'indemnité de licenciement sur le fondement d'un accord collectif avait été discuté devant la Cour d'appel ; qu'en condamnant l'employeur, qui soutenait dans ses écritures que le salarié avait été rempli de l'intégralité de ses droits de ce chef, à un rappel d'indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions du Code de l'aviation civile, sans avoir invité les parties à s'en expliquer, la Cour d'appel a violé les articles 12 et 16 du Code de procédure civile.

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour la société Air France, demanderesse au pourvoi principal n° G 11-23.143

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 250.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « par son courrier du 14 juin 2007 la société Air France-KLM, si elle a invoqué une cause économique, à savoir la sortie de flotte des derniers 747 Classique à fin janvier 2008 et la cessation du métier d'officier mécanicien navigant assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a proposé qu'une option à M. Y... entre un départ volontaire accompagné en janvier 2008 ou la poursuite de son activité sur un poste au sol, sans évoquer son licenciement en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail; que les dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail ne sont donc pas applicables en l'espèce, et partant le seuil de 10 refus emportant application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique ; que le licenciement de M. Y... est motivé sur la phase finale du processus de gestion prévisionnelle des emplois et compétence spécifique aux officiers mécaniciens navigants, engagée depuis 1982 et la non transmission dans les délais impartis de son formulaire de "positionnement" au regard de l'option proposée et de son refus par l'intermédiaire de son conseil de propositions de reclassement au sein du personnel au sol ; que ce licenciement cependant relève de la décision d'Air France-KLM de supprimer 89 emplois d'officiers mécaniciens navigants dans le cadre de cette phase finale ; que la proposition faite à 89 salariés par l'employeur du fait de la suppression de leur emploi s'inscrit dans un processus de grand licenciement économique collectif, peu important le nombre de salariés acceptant en définitive un départ volontaire accompagné ; que ce fait a été intégré par la société Air France-KLM elle-même, laquelle d'une part a qualifié son "projet amendé de plan de départs volontaires d'OMN B 747 Classique-Phase 2007-2008", de "5ème PSE", élaboré après consultation du comité d'établissement opérations aériennes le 22 février 2007 sur le projet général d'arrêt d'exploitation des B 747 Classique "dans la mesure où il est de nature à effectuer la structure des effectifs et les conditions d'emploi des OMN", d'autre part, indiqué dans son projet que "les licenciements pour motifs économiques sont susceptibles de concerner la totalité de la population OMN soit 89 salariés", et enfin, prévu le licenciement économique des salariés à 52 ans en cas de refus de reclassement au sol ; que pour autant, bien que de nombreux salariés soient concernés Air France-KLM n'a pas intégré dans son plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement des 89 salariés concernés, aucune précision n'étant donnée sur les postes de reclassement au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, seul le maintien d'un niveau minimum "C04" étant précisé ; or, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.1233-3 du Code du

travail en sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle, l'ensemble des dispositions légales sur le licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, en conséquence quel que soit le mode de rupture ; qu'aux termes de l'article L.1233-61 du Code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement économique concerne dix salariés ou plus, comme en l'espèce, dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre; que ce plan intègre un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile ; qu'au regard du nombre de salariés concernés les accords et décisions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des officiers mécaniciens navigants mis en place depuis 1982 et en définitive l'accord pluriannuel OMN Phase II du 18 décembre 2002 et son avenant du 11 mai 2007 ne pouvaient exonérer l'employeur de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement ; qu'en l'espèce, le "projet amendé de départs volontaires d'OMN B747 classique-phase 2007-2008" ne prévoit qu'une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum C04 sans prévoir aucune mesure de nature à éviter les départs volontaires et les licenciements ou à en limiter le nombre ; que le reclassement interne au sol évoqué ne comporte aucune indication sur le nombre, la localisation, la nature des emplois pouvant être proposés au sein de l'établissement, de la compagnie, du groupe dans les filiales permettant la permutation de navigants; que ledit projet ne satisfait donc pas aux dispositions de l'article L.1233-62 exposant les mesures requises en vue du reclassement interne des salariés concernés ; enfin, qu'aux termes de l'article L.1235-10 du Code du travail, la procédure collective de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévus à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés; que la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale du groupe ; qu'en l'espèce, Air France-KLM, qui a décidé la suppression de 89 emplois d'OMN, n'a proposé aucune modalité de reclassement à la mesure de ses moyens et de ceux de son groupe, seul le reclassement au sein du personnel au sol de l'établissement "opérations aériennes" des navigants concernés avec maintien du niveau C04 étant prévu sans autre précision ; qu'en conséquence, le cinquième plan de sauvegarde de l'emploi, qualifié comme tel par Air France-KLM, concernant les OMN est nul comme n'intégrant pas de plan de reclassement et insuffisant; que partant le licenciement de M. Y... qui résulte de son refus de l'option restreinte que comporte ce plan indigent, quant au respect de l'obligation de reclassement de l'employeur est nul ; qu'au regard du caractère inéluctable du licenciement du fait de l'option limitée de reclassement proposée au salarié, des conséquences financières de la perte de l'emploi du navigant d'un âge avancé (plus de 58 ans) après une longue carrière, le préjudice subi du fait de la nullité du licenciement doit être réparé par l'allocation de la somme de 250.000 € » ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que « l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera

précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...) En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L.1222-6 du Code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la Cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-25 du Code du travail, la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L.1233-25 du Code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-25 du Code du travail ;

ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la Cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1233-61 et L.1233-62 du Code du travail.

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Air France,

demanderesse au pourvoi principal n° J 11-23.144

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 250.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « par son courrier du 14 juin 2007 la société Air France-KLM, si elle a invoqué une cause économique, à savoir la sortie de flotte des derniers 747 Classique à fin janvier 2008 et la cessation du métier d'officier mécanicien navigant assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a proposé qu'une option à M. Z... entre un départ volontaire accompagné en janvier 2008 ou la poursuite de son activité sur un poste au sol, sans évoquer son licenciement en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail ; que les dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail ne sont donc pas applicables en l'espèce, et partant le seuil de 10 refus emportant application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique ; que le licenciement de M. Z... est motivé sur la phase finale du processus de gestion prévisionnelle des emplois et compétence spécifique aux officiers mécaniciens navigants, engagée depuis 1982 et la non transmission dans les délais impartis de son formulaire de "positionnement" au regard de l'option proposée et de son refus par l'intermédiaire de son conseil de propositions de reclassement au sein du personnel au sol ; que ce licenciement cependant relève de la décision d'Air France-KLM de supprimer 89 emplois d'officiers mécaniciens navigants dans le cadre de cette phase finale ; que la proposition faite à 89 salariés par l'employeur du fait de la suppression de leur emploi s'inscrit dans un processus de grand licenciement économique collectif, peu important le nombre de salariés acceptant en définitive un départ volontaire accompagné ; que ce fait a été intégré par la société Air France-KLM elle-même, laquelle d'une part a qualifié son "projet amendé de plan de départs volontaires d'OMN B 747 Classique-Phase 2007-2008", de "5ème PSE", élaboré après consultation du comité d'établissement opérations aériennes le 22 février 2007 sur le projet général d'arrêt d'exploitation des B 747 Classique "dans la mesure où il est de nature à effectuer la structure des effectifs et les conditions d'emploi des OMN", d'autre part, indiqué dans son projet que "les licenciements pour motifs économiques sont susceptibles de concerner la totalité de la population OMN soit 89 salariés", et enfin, prévu le licenciement économique des salariés à 52 ans en cas de refus de reclassement au sol ; que pour autant, bien que de nombreux salariés soient concernés Air France-KLM n'a pas intégré dans son plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement des 89 salariés concernés, aucune précision n'étant donnée sur les postes de reclassement au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, seul le maintien d'un niveau minimum "C04" étant précisé ; or, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.1233-3 du Code du travail en sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle, l'ensemble des dispositions légales sur le licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, en conséquence quel que soit le mode de rupture ; qu'aux termes de l'article L.1233-61 du Code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement économique concerne dix salariés ou plus, comme en l'espèce, dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion

particulièrement difficile ; qu'au regard du nombre de salariés concernés les accords et décisions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des officiers mécaniciens navigants mis en place depuis 1982 et en définitive l'accord pluriannuel OMN Phase II du 18 décembre 2002 et son avenant du 11 mai 2007 ne pouvaient exonérer l'employeur de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement ; qu'en l'espèce, le "projet amendé de départs volontaires d'OMN B747 classique-phase 2007-2008" ne prévoit qu'une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum C04 sans prévoir aucune mesure de nature à éviter les départs volontaires et les licenciements ou à en limiter le nombre ; que le reclassement interne au sol évoqué ne comporte aucune indication sur le nombre, la localisation, la nature des emplois pouvant être proposés au sein de l'établissement, de la compagnie, du groupe dans les filiales permettant la permutation de navigants ; que ledit projet ne satisfait donc pas aux dispositions de l'article L.1233-62 exposant les mesures requises en vue du reclassement interne des salariés concernés ; enfin qu'aux termes de l'article L.1235-10 du Code du travail, la procédure collective de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévus à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; que la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale du groupe ; qu'en l'espèce, Air France-KLM, qui a décidé la suppression de 89 emplois d'OMN, n'a proposé aucune modalité de reclassement à la mesure de ses moyens et de ceux de son groupe, seul le reclassement au sein du personnel au sol de l'établissement "opérations aériennes" des navigants concernés avec maintien du niveau C04 étant prévu sans autre précision ; qu'en conséquence, le cinquième plan de sauvegarde de l'emploi, qualifié comme tel par Air France-KLM, concernant les OMN est nul comme n'intégrant pas de plan de reclassement et insuffisant ; que partant le licenciement de M. Z... qui résulte de son refus de l'option restreinte que comporte ce plan indigent, quant au respect de l'obligation de reclassement de l'employeur est nul ; qu'au regard du caractère inéluctable du licenciement du fait de l'option limitée de reclassement proposée au salarié, des conséquences financières de la perte de l'emploi du navigant d'un âge avancé (plus de 58 ans) après une longue carrière, le préjudice subi du fait de la nullité du licenciement doit être réparé par l'allocation de la somme de 250.000 € » ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que « l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...) En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L.1222-6 du Code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article

L.1233-25 du Code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la Cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-25 du Code du travail, la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L.1233-25 du Code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-25 du Code du travail ;

ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la Cour d'appel aurait du déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1233-61 et L.1233-62 du Code travail.

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Air France, demanderesse au pourvoi principal n° K 11-23.145

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 250.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « par son courrier du 14 juin 2007 la société Air France-KLM, si elle a invoqué une cause économique, à savoir la sortie de flotte des derniers 747 Classique à fin janvier 2008 et la cessation du métier d'officier mécanicien navigant assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a proposé qu'une option à M. A... entre un départ volontaire accompagné en janvier 2008 ou la poursuite de son activité sur un poste au sol, sans évoquer son licenciement en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail ; que les dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail ne sont donc pas applicables en l'espèce, et partant le seuil de 10 refus emportant application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique ; que le licenciement de M. A... est motivé sur la phase finale du processus de gestion prévisionnelle des emplois et compétence spécifique aux officiers mécaniciens navigants, engagée depuis 1982 et la non transmission dans les délais impartis de son formulaire de "positionnement" au regard de l'option proposée et de son refus par l'intermédiaire de son conseil de propositions de reclassement au sein du personnel au sol ; que ce licenciement cependant relève de la décision d'Air France-KLM de supprimer 89 emplois d'officiers mécaniciens navigants dans le cadre de cette phase finale ; que la proposition faite à 89 salariés par l'employeur du fait de la suppression de leur emploi s'inscrit dans un processus de grand licenciement économique collectif, peu important le nombre de salariés acceptant en définitive un départ volontaire accompagné ; que ce fait a été intégré par la société Air France-KLM elle-même, laquelle d'une part a qualifié son "projet amendé de plan de départs volontaires d'OMN B 747 Classique-Phase 2007-2008", de "5ème PSE", élaboré après consultation du comité d'établissement opérations aériennes le 22 février 2007 sur le projet général d'arrêt d'exploitation des B 747 Classique "dans la mesure où il est de nature à effectuer la structure des effectifs et les conditions d'emploi des OMN", d'autre part, indiqué dans son projet que "les licenciements pour motifs économiques sont susceptibles de concerner la totalité de la population OMN soit 89 salariés", et enfin, prévu le licenciement économique des salariés à 52 ans en cas de refus de reclassement au sol ; que pour autant, bien que de nombreux salariés soient concernés Air France-KLM n'a pas intégré dans son plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement des 89 salariés concernés, aucune précision n'étant donnée sur les postes de reclassement au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, seul le maintien d'un niveau minimum "C04" étant précisé ; or, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.1233-3 du Code du travail en sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle, l'ensemble des dispositions légales sur le licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, en conséquence quel que soit le mode de rupture ; qu'aux termes de l'article L.1233-61 du Code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement économique concerne dix salariés ou plus, comme en l'espèce, dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile ; qu'au regard du nombre de salariés concernés les accords et décisions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des officiers mécaniciens navigants mis en place depuis 1982 et en définitive l'accord pluriannuel OMN Phase II du 18 décembre 2002 et son avenant du 11 mai 2007 ne pouvaient exonérer l'employeur de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement ; qu'en l'espèce, le "projet amendé de départs volontaires d'OMN B747 classique-phase 2007-2008" ne prévoit qu'une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum C04 sans prévoir aucune mesure de nature à éviter les départs volontaires et les licenciements ou à en limiter le nombre ; que le reclassement interne au sol évoqué ne comporte aucune indication sur le

nombre, la localisation, la nature des emplois pouvant être proposés au sein de l'établissement, de la compagnie, du groupe dans les filiales permettant la permutation de navigants ; que ledit projet ne satisfait donc pas aux dispositions de l'article L.1233-62 exposant les mesures requises en vue du reclassement interne des salariés concernés ; enfin, qu'aux termes de l'article L.1235-10 du Code du travail, la procédure collective de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévus à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés; que la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale du groupe ; qu'en l'espèce, Air France-KLM, qui a décidé la suppression de 89 emplois d'OMN, n'a proposé aucune modalité de reclassement à la mesure de ses moyens et de ceux de son groupe, seul le reclassement au sein du personnel au sol de l'établissement "opérations aériennes" des navigants concernés avec maintien du niveau C04 étant prévu sans autre précision ; qu'en conséquence, le cinquième plan de sauvegarde de l'emploi, qualifié comme tel par Air France-KLM, concernant les OMN est nul comme n'intégrant pas de plan de reclassement et insuffisant ; que partant le licenciement de M. A... qui résulte de son refus de l'option restreinte que comporte ce plan indigent, quant au respect de l'obligation de reclassement de l'employeur est nul ; qu'au regard du caractère inéluctable du licenciement du fait de l'option limitée de reclassement proposée au salarié, des conséquences financières de la perte de l'emploi du navigant d'un âge avancé (plus de 57 ans) après une longue carrière, le préjudice subi du fait de la nullité du licenciement doit être réparé par l'allocation de la somme de 250.000 € » ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que « l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...) En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L.1222-6 du Code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la Cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-25 du Code du travail, la mise en oeuvre

d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L.1233-25 du Code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-25 du Code du travail ;

ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la Cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1233-61 et L.1233-62 du Code du travail.

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Air France, demanderesse au pourvoi principal n° M 11-23.146

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR condamné la société Air France à verser au salarié la somme de 200.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « par son courrier du 14 juin 2007 la société Air France-KLM, si elle a invoqué une cause économique, à savoir la sortie de flotte des derniers 747 Classique à fin janvier 2008 et la cessation du métier d'officier mécanicien navigant assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'a proposé qu'une option à M. B... entre un départ volontaire accompagné en janvier 2008 ou la poursuite de son activité sur un poste au sol, sans évoquer son licenciement en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail; que les dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail ne sont donc pas applicables en l'espèce, et partant le seuil de 10 refus emportant application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique ; que le licenciement de M. B... est motivé sur la phase finale du processus de gestion prévisionnelle des

emplois et compétence spécifique aux officiers mécaniciens navigants, engagée depuis 1982 et la non transmission dans les délais impartis de son formulaire de "positionnement" au regard de l'option proposée et de son refus par l'intermédiaire de son conseil de propositions de reclassement au sein du personnel au sol; que ce licenciement cependant relève de la décision d'Air France-KLM de supprimer 89 emplois d'officiers mécaniciens navigants dans le cadre de cette phase finale; que la proposition faite à 89 salariés par l'employeur du fait de la suppression de leur emploi s'inscrit dans un processus de grand licenciement économique collectif, peu important le nombre de salariés acceptant en définitive un départ volontaire accompagné ; que ce fait a été intégré par la société Air France-KLM elle-même, laquelle d'une part a qualifié son "projet amendé de plan de départs volontaires d'OMN B 747 Classique-Phase 2007-2008", de "5ème PSE", élaboré après consultation du comité d'établissement opérations aériennes le 22 février 2007 sur le projet général d'arrêt d'exploitation des B 747 Classique "dans la mesure où il est de nature à effectuer la structure des effectifs et les conditions d'emploi des OMN", d'autre part, indiqué dans son projet que "les licenciements pour motifs économiques sont susceptibles de concerner la totalité de la population OMN soit 89 salariés", et enfin, prévu le licenciement économique des salariés à 52 ans en cas de refus de reclassement au sol ; que pour autant, bien que de nombreux salariés soient concernés Air France-KLM n'a pas intégré dans son plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement des 89 salariés concernés, aucune précision n'étant donnée sur les postes de reclassement au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, seul le maintien d'un niveau minimum "C04" étant précisé ; or, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.1233-3 du Code du travail en sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle, l'ensemble des dispositions légales sur le licenciement économique est applicable à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, en conséquence, quel que soit le mode de rupture; qu'aux termes de l'article L.1233-61 du Code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement économique concerne dix salariés ou plus, comme en l'espèce, dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile ; qu'au regard du nombre de salariés concernés les accords et décisions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des officiers mécaniciens navigants mis en place depuis 1982 et en définitive l'accord pluriannuel OMN Phase II du 18 décembre 2002 et son avenant du 11 mai 2007 ne pouvaient exonérer l'employeur de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement ; qu'en l'espèce, le "projet amendé de départs volontaires d'OMN B747 classique-phase 2007-2008" ne prévoit qu'une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum C04 sans prévoir aucune mesure de nature à éviter les départs volontaires et les licenciements ou à en limiter le nombre ; que le reclassement interne au sol évoqué ne comporte aucune indication sur le nombre, la localisation, la nature des emplois pouvant être proposés au sein de l'établissement, de la compagnie, du groupe dans les filiales permettant la permutation de navigants; que ledit projet ne satisfait donc pas aux dispositions de l'article L.1233-62 exposant les mesures requises en vue du reclassement interne des salariés concernés ; enfin, qu'aux termes de l'article L.1235-10 du Code du travail, la procédure collective de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévus à l'article L.1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; que la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale du groupe ; qu'en l'espèce, Air France-KLM,

qui a décidé la suppression de 89 emplois d'OMN, n'a proposé aucune modalité de reclassement à la mesure de ses moyens et de ceux de son groupe, seul le reclassement au sein du personnel au sol de l'établissement "opérations aériennes" des navigants concernés avec maintien du niveau C04 étant prévu sans autre précision; qu'en conséquence le cinquième plan de sauvegarde de l'emploi, qualifié comme tel par Air France-KLM, concernant les OMN est nul comme n'intégrant pas de plan de reclassement et insuffisant; que partant le licenciement de M. B... qui résulte de son refus de l'option restreinte que comporte ce plan indigent, quant au respect de l'obligation de reclassement de l'employeur est nul ; qu'au regard du caractère inéluctable du licenciement du fait de l'option limitée de reclassement proposée au salarié, des conséquences financières de la perte de l'emploi du navigant d'un âge avancé (plus de 58 ans) après une longue carrière, le préjudice subi du fait de la nullité du licenciement doit être réparé par l'allocation de la somme de 200.000 € » ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; que par lettre en date du 14 juin 2007 adressée au salarié, la société Air France a clairement indiqué qu'en raison de la cessation du métier d'officier mécanicien navigant en janvier 2008, elle s'engageait à lui permettre de poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un reclassement définitif au sein du personnel au sol, ou d'accompagner son départ volontaire ; que cette lettre précisait également, dans son annexe 1, que « l'ensemble des modalités de votre reclassement (fonctions, rémunération...), vous sera précisé dans une lettre de proposition qui vous sera envoyée individuellement. Vous disposerez alors d'un nouveau délai d'un mois à compter de la date de première présentation de ce courrier pour nous informer de votre décision (...) En cas de refus de cette proposition de reclassement, vous serez convoqué à un entretien préalable à votre licenciement pour motif économique dans les conditions prévues par l'APOMN phase II » ; qu'il résultait des termes clairs et précis de cette lettre, rédigée dans les formes prescrites par l'article L.1222-6 du Code du travail, que l'employeur avait clairement indiqué au salarié, personnel navigant, qu'en cas de refus d'un reclassement au sol dans le délai d'un mois, c'est-à-dire d'une modification du contrat de travail, il s'exposait à un licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant, pour faire échec aux dispositions de l'article L.1233-25 du Code du travail, qui imposent la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec des mesures de reclassement interne précises, uniquement lorsque dix salariés, et non cinq, refusent la modification de leur contrat de travail pour une cause économique, que dans la lettre du 14 juin 2007, le licenciement pour motif économique du salarié n'était pas évoqué en cas de refus d'une modification substantielle de son contrat de travail, la Cour d'appel a dénaturé la lettre du 14 juin 2007, et a violé l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-25 du Code du travail, la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures de reclassement interne spécifiques, n'est exigé que lorsque dix salariés ont refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pour une cause économique ; qu'en refusant de faire application de l'article L.1233-25 du Code du travail et de déterminer le nombre d'officiers mécaniciens navigants qui avaient refusé un reclassement au sol, c'est-à-dire une modification de leur contrat de travail pour une cause économique, lors même qu'ils n'étaient que cinq salariés à avoir refusé un tel reclassement, en sorte que l'employeur n'avait pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi qui intégrait des mesures de reclassement interne spécifiques, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-25 du Code du travail ;

ALORS, à titre subsidiaire, QUE si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; que la Cour d'appel a relevé que l'employeur, en raison de la cessation définitive du métier d'officier mécanicien navigant, avait proposé aux salariés concernés, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une option entre un départ volontaire et un reclassement au sein du personnel au sol au niveau minimum CO4 (page 7 de l'arrêt) ; que la Cour d'appel aurait dû déduire de ses propres énonciations que lors de l'élaboration du plan des départs volontaires proposé aux officiers mécaniciens navigants, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, en sorte que l'établissement d'un plan de reclassement interne des salariés concernés n'était pas nécessaire ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.1233-61 et L.1233-62 du Code travail.

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi incident n° H 11-23.142

SUR LE PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE PREMIER MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né d'une discrimination en raison de l'âge fondée sur l'application d'un accord fixant le mode de calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour motif économique ;

AUX MOTIFS QUE sur la discrimination alléguée, que la cause du non versement de l'indemnité plus avantageuse en cas de départ volontaire est en l'espèce le choix du salarié de ne pas opter pour un départ volontaire accompagné ; que M. X... ne se trouve donc pas dans une situation identique à celle des 84 officiers mécaniciens navigants ayant accepté une telle rupture ; que l'indemnité majorée constitue une mesure d'accompagnement du salarié acceptant de quitter l'entreprise ; que l'attribution de l'indemnité spécifique, évolutive au regard de l'âge aux salariés candidats au départ volontaire procède de raisons objectives et étrangères à toute discrimination puisqu'indemnisant pour les plus jeunes, leur préjudice de carrière et le manque à gagner concernant leurs droits à retraite ; qu'aucun élément ne vient donc caractériser, en l'espèce, le fait que l'âge constitue le fondement de la différence de traitement appliquée aux salariés dans deux situations distinctes ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur

indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ; qu'en se bornant à relever que l'indemnisation défavorable aux salariés les plus âgés s'expliquait par la volonté d'indemniser davantage les jeunes, en raison de leur préjudice de carrière et du manque à gagner concernant leurs droits à retraite, la Cour d'appel a violé les articles L1132-1 et L 1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ne joue qu'entre avantages de même objet ou de même cause ; qu'en énonçant que le principe de faveur avait lieu à s'appliquer entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité spécifique prévue, sans majoration en l'absence de départ volontaire, sans préciser en quoi ces indemnités avaient le même objet ou la même cause, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe susvisé et des articles L2254-1 et L1132-1 du code du travail.

SUR LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation du préjudice subi du fait de la violation par l'employeur de la clause de garantie d'emploi inscrite dans son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur la garantie d'emploi, que le code de l'aviation civile reconnaît aux officiers mécaniciens navigants le bénéfice du droit de percevoir une retraite à taux plein dès 50 ans outre une indemnité de départ à la retraite équivalent à l'indemnité de mise à la retraite ; que par courrier du 5 novembre 1982 au syndicat SNOMAC, Air France confirmait donner l'assurance aux OMN présentement en service qu'ils poursuivraient, leur carrière dans l'exercice de leur métier conformément aux dispositions réglementaires en conventionnelles alors en vigueur et notamment celle permettant aux navigants d'interrompre leur carrière à leur discrétion entre 50 et 60 ans ; qu'un accord intervenait le 10 décembre 1982 entre Air France, d'une part, le syndicat national des Pilotes de ligne et le syndicat national des Officiers Mécaniciens de l' Aviation Civile, d'autre part, sur "l'évolution de la filière officier mécanicien navigant" ; que par lettre du 4 février 1988 reprenant les termes d'un courrier circulaire du 14 février 1983 adressé alors aux OMN, M. X... était informé qu'"en complément de l'accord intervenu le 10 décembre 1982 relatif à l'évolution de la filière Officier Mécanicien Navigant entre la compagnie Nationale Air France et les organisations professionnelles du PNT, et compte tenu des dispositions réglementaires et conventionnelles actuellement en vigueur, la direction de la compagnie vous reconnaît un droit à poursuivre à votre discrétion et jusqu'à votre soixantième anniversaire votre carrière dans l'exercice de votre métier. La reconnaissance de ce droit, complétant votre contrat de travail conclu avec votre compagnie le 14 février 1980 n'a pas pour effet de limiter le champ d'application .d'autres dispositions réglementaires régissant votre situation personnelle et administrative d'Officier Mécanicien Navigant, telles que celles par exemple relatives à la démission, l'amortissement, la discipline, le maintien du bénéfice de cette garantie de carrière est uniquement subordonné à l'exercice effectif des privilèges liés à la possession de la licence d'officier mécanicien navigant/ingénieur navigant" ; que ce courrier du 4 février 1988 qui vient "compléter" le contrat de travail de l'Officier Mécanicien Navigant et qui selon la pièce produite signe par l'intéressé constitue un avenant à son contrat de travail et a un caractère contractuel contrairement à ce que

soutient Air France-KLM, mais non d'un engagement unilatéral nonobstant le caractère collectif de la démarche alors de la compagnie ; que pour autant, ce courrier dans le contexte des dispositions en vigueur sur l'âge de la retraite à 50 ans, a pour seule portée de reconnaître au salarié le droit de continuer à travailler au-delà de 50 ans sans possibilité pour la compagnie de le mettre à la retraite à 50 ans mais ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une clause économique; qu'au demeurant, en vertu de l'article L1231-4 du code du Travail l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles afférentes au licenciement ;

ALORS QUE la clause de garantie d'emploi dont la validité est incontestée même en cas de licenciement économique énonçait sans équivoque que la Direction de la Compagnie reconnaît au salarié un droit à poursuivre à sa discrétion et jusqu'au soixantième anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; qu'en considérant qu'elle ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une cause économique, les juges d'appel ont dénaturé ladite clause et violé l'article 1134 du code civil ;

ET ALORS QUE les clauses de garantie d'emploi, alors même qu'elles ne dispensent pas le juge de contrôler le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, sont en principe licites ; qu'en se contenant d'affirmer qu'en vertu de l'article L1231-4 du code du travail, l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles afférentes au licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L 1221-1 et l'article L 1231-4 du code du travail ;

SUR LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION

LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE M. X... au contraire ne rapporte pas la preuve d'une faute distincte de celle commise dans l'exercice du droit du licenciement par la société AIR FRANCE KLM; que sa demande d'indemnisation complémentaire pour préjudice moral n'est pas fondée ;

ALORS QUE le salarié qui justifie avoir subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi est fondé à demander réparation des circonstances vexatoires qui ont accompagné son licenciement ; que la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer que le salarié ne rapportait pas la preuve d'une faute de l'employeur distincte de celle commise dans l'exercice de son droit de licenciement sans répondre aux écritures du salarié qui excipait de circonstances particulièrement vexatoires a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. Z..., demandeur au pourvoi incident n° J 11-23.144

SUR LE PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE PREMIER MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né d'une discrimination en raison de l'âge fondée sur l'application d'un accord fixant le mode de calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour motif économique ;

AUX MOTIFS QUE sur la discrimination alléguée, que la cause du non versement de l'indemnité plus avantageuse en cas de départ volontaire est en l'espèce le choix du salarié de ne pas opter pour un départ volontaire accompagné ; que M. Z... ne se trouve donc pas dans une situation identique à celle des 84 officiers mécaniciens navigants ayant accepté une telle rupture ; que l'indemnité majorée constitue une mesure d'accompagnement du salarié acceptant de quitter l'entreprise ; que l'attribution de l'indemnité spécifique, évolutive au regard de l'âge aux salariés candidats au départ volontaire procède de raisons objectives et étrangères à toute discrimination puisqu'indemnisant pour les plus jeunes, leur préjudice de carrière et le manque à gagner concernant leurs droits à retraite ; qu'aucun élément ne vient donc caractériser, en l'espèce, le fait que l'âge constitue le fondement de la différence de traitement appliquée aux salariés dans deux situations distinctes ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ; qu'en se bornant à relever que l'indemnisation défavorable aux salariés les plus âgés s'expliquait par la volonté d'indemniser davantage les jeunes, en raison de leur préjudice de carrière et du manque à gagner concernant leurs droits à retraite, la Cour d'appel a violé les articles L1132-1 et L1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ne joue qu'entre avantages de même objet ou de même cause ; qu'en énonçant que le principe de faveur avait lieu à s'appliquer entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité spécifique prévue, sans majoration en l'absence de départ volontaire, sans préciser en quoi ces indemnités avaient le même objet ou la même cause, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe susvisé, et des articles L2254-1 et L1132-1 du code du travail.

SUR LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation du préjudice subi du fait de la violation par l'employeur de la clause de garantie d'emploi inscrite dans son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur la garantie d'emploi, que le code de l'aviation civile reconnaît aux officiers mécaniciens navigants le bénéfice du droit de percevoir une retraite à taux plein dès 50 ans outre une indemnité de départ à la retraite équivalent à l'indemnité de mise à la retraite ; que par courrier du 5 novembre 1982 au syndicat SNOMAC, Air France confirmait donner 'assurance aux OMN présentement en service qu'ils poursuivraient, leur carrière dans l'exercice de leur métier conformément aux dispositions réglementaires en conventionnelles alors en vigueur et notamment celle permettant aux navigants d'interrompre leur carrière à leur discrétion entre 50 et 60 ans ; qu'un accord intervenait le 10 décembre 1982 entre Air France, d'une part, le syndicat national des Pilotes de ligne et le syndicat national des Officiers Mécaniciens de l' Aviation Civile, d'autre part, sur "l'évolution de la filière officier mécanicien navigant" ; que par lettre du 4 février 1988 reprenant les termes d'un courrier circulaire du 14 février 1983 adressé alors aux OMN, M. Z... était informé qu'"en complément de l'accord intervenu le 10 décembre 1982 relatif à l'évolution de la filière Officier Mécanicien Navigant entre la compagnie Nationale Air France et les organisations professionnelles du PNT, et compte tenu des dispositions réglementaires et conventionnelles actuellement en vigueur, la direction de la compagnie vous reconnaît un droit à poursuivre à votre discrétion et jusqu'à votre soixantième anniversaire votre carrière dans l'exercice de votre métier. La reconnaissance de ce droit, complétant votre contrat de travail conclu avec votre compagnie le 14 février 1980 n'a pas pour effet de limiter le champ d'application d'autres dispositions réglementaires régissant votre situation personnelle et administrative d'Officier Mécanicien Navigant, telles que celles par exemple relatives à la démission, l'amortissement, la discipline, le maintien du bénéfice de cette garantie de carrière est uniquement subordonné à l'exercice effectif des privilèges liés à la possession de la licence d'officier mécanicien navigant/ingénieur navigant" ; que ce courrier du 4 février 1988 qui vient "compléter" le contrat de travail de l'Officier Mécanicien Navigant et qui selon la pièce produite signe par l'intéressé constitue un avenant à son contrat de travail et a un caractère contractuel contrairement à ce que soutient Air France-KLM, mais non d'un engagement unilatéral nonobstant le caractère collectif de la démarche alors de la compagnie ; que pour autant, ce courrier dans le contexte des dispositions en vigueur sur l'âge de la retraite à 50 ans, a pour seule portée de reconnaître au salarié le droit de continuer à travailler au-delà de 50 ans sans possibilité pour la compagnie de le mettre à la retraite à 50 ans mais ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une cause économique; qu'au demeurant, en vertu de l'article L1231-4 du code du Travail l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles afférentes au licenciement ;

ALORS QUE la clause de garantie d'emploi dont la validité est incontestée même en cas de licenciement économique énonçait sans équivoque que la Direction de la Compagnie reconnaît au salarié un droit à poursuivre à sa discrétion et jusqu'au soixantième anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; qu'en considérant qu'elle ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une cause économique, les juges d'appel ont dénaturé ladite clause et violé l'article 1134 du code civil ;

ET ALORS QUE les clauses de garantie d'emploi, alors même qu'elles ne dispensent pas le juge de contrôler le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, sont en principe licites ; qu'en se contenant d'affirmer qu'en vertu de l'article L1231-4 du code du travail, l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se

prévaloir des règles afférentes au licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L 1221-1 et l'article L 1231-4 du code du travail ;

SUR LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION

LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande en dommages et intérêts pour préjudice moral

AUX MOTIFS QUE M. Z... au contraire ne rapporte pas la preuve d'une faute distincte de celle commise dans l'exercice du droit du licenciement par la société AIR FRANCE KLM; que sa demande d'indemnisation complémentaire pour préjudice moral n'est pas fondée ;

ALORS QUE le salarié qui justifie avoir subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi est fondé à demander réparation des circonstances vexatoires qui ont accompagné son licenciement ; que la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer que le salarié ne rapportait pas la preuve d'une faute de l'employeur distincte de celle commise dans l'exercice de son droit de licenciement sans répondre aux écritures du salarié qui excipait de circonstances particulièrement vexatoires a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. A..., demandeur au pourvoi incident n° K 11-23.145

SUR LE PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE PREMIER MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né d'une discrimination en raison de l'âge fondée sur l'application d'un accord fixant le mode de calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour motif économique ;

AUX MOTIFS QUE sur la discrimination alléguée, que la cause du non versement de l'indemnité plus avantageuse en cas de départ volontaire est en l'espèce le choix du salarié de ne pas opter pour un départ volontaire accompagné ; que M. A... ne se trouve donc pas dans une situation identique à celle des 84 officiers mécaniciens navigants ayant accepté une telle rupture ; que l'indemnité majorée constitue une mesure d'accompagnement du salarié acceptant de quitter l'entreprise ; que l'attribution de l'indemnité spécifique, évolutive au regard de l'âge aux salariés candidats au départ volontaire procède de raisons objectives et étrangères à toute discrimination puisqu'indemnisant pour les plus jeunes, leur préjudice de carrière et le manque à gagner concernant leurs droits à retraite ; qu'aucun élément ne vient donc caractériser, en l'espèce, le fait que l'âge constitue le fondement de la différence de traitement appliquée aux salariés dans deux situations distinctes ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ; qu'en se bornant à relever que l'indemnisation défavorable aux salariés les plus âgés s'expliquait par la volonté d'indemniser davantage les jeunes, en raison de leur préjudice de carrière et du manque à gagner concernant leurs droits à retraite, la Cour d'appel a violé l'article L1132-1 et L1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ne joue qu'entre avantages de même objet ou de même cause ; qu'en énonçant que le principe de faveur avait lieu à s'appliquer entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité spécifique prévue, sans majoration en l'absence de départ volontaire, sans préciser en quoi ces indemnités avaient le même objet ou la même cause, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe susvisé et des articles L2254-1 et L1132-1 du code du travail.

SUR LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

LE DEUXIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation du préjudice subi du fait de la violation par l'employeur de la clause de garantie d'emploi inscrite dans son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur la garantie d'emploi, que le code de l'aviation civile reconnaît aux officiers mécaniciens navigants le bénéfice du droit de percevoir une retraite à taux plein dès 50 ans outre une indemnité de départ à la retraite équivalent à l'indemnité de mise à la retraite ; que par courrier du 5 novembre 1982 au syndicat SNOMAC, Air France confirmait donner l'assurance aux OMN présentement en service qu'ils poursuivraient, leur carrière dans l'exercice de leur métier conformément aux dispositions réglementaires en conventionnelles alors en vigueur et notamment celle permettant aux navigants d'interrompre leur carrière à leur discrétion entre 50 et 60 ans ; qu'un accord intervenait le 10 décembre 1982 entre Air France, d'une part, le syndicat national des Pilotes de ligne et le syndicat national des Officiers Mécaniciens de l'Aviation Civile, d'autre part, sur "l'évolution de la filière officier mécanicien navigant" ; que par lettre du 4 février 1988 reprenant les termes d'un courrier circulaire du 14 février 1983 adressé alors aux OMN, M. Z... était informé qu'"en complément de l'accord intervenu le 10 décembre 1982 relatif à l'évolution de la filière Officier Mécanicien Navigant entre la compagnie Nationale Air France et les organisations professionnelles du PNT, et compte tenu des dispositions réglementaires et conventionnelles actuellement en vigueur, la direction de la compagnie vous reconnaît un droit à poursuivre à votre discrétion et jusqu'à votre soixantième anniversaire votre carrière dans l'exercice de votre métier. La reconnaissance de ce droit, complétant votre contrat de travail conclu avec votre compagnie le 14 février 1980 n'a pas pour effet de limiter le champ d'application .d'autres dispositions réglementaires régissant votre situation personnelle et administrative d'Officier Mécanicien Navigant, telles que celles par exemple relatives à la démission, l'amortissement, la discipline, le maintien du bénéfice de cette garantie de carrière est uniquement subordonné à l'exercice effectif des

privilèges liés à la possession de la licence d'officier mécanicien navigant/ingénieur navigant" ; que ce courrier du 4 février 1988 qui vient "compléter" le contrat de travail de l'Officier Mécanicien Navigant et qui selon la pièce produite signe par l'intéressé constitue un avenant à son contrat de travail et a un caractère contractuel contrairement à ce que soutient Air France-KLM, mais non d'un engagement unilatéral nonobstant le caractère collectif de la démarche alors de la compagnie ; que pour autant, ce courrier dans le contexte des dispositions en vigueur sur l'âge de la retraite à 50 ans, a pour seule portée de reconnaître au salarié le droit de continuer à travailler au-delà de 50 ans sans possibilité pour la compagnie de le mettre à la retraite à 50 ans mais ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une cause économique; qu'au demeurant, en vertu de l'article L1231-4 du code du Travail l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles afférentes au licenciement ;

ALORS QUE la clause de garantie d'emploi dont la validité est incontestée même en cas de licenciement économique énonçait sans équivoque que la Direction de la Compagnie reconnaît au salarié un droit à poursuivre à sa discrétion et jusqu'au soixantième anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; qu'en considérant qu'elle ne peut s'analyser comme établissant une limitation de l'exercice par l'employeur de son droit de licencier, notamment pour une cause économique, les juges d'appel ont dénaturé ladite clause et violé l'article 1134 du code civil ;

ET ALORS QUE les clauses de garantie d'emploi, alors même qu'elles ne dispensent pas le juge de contrôler le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, sont en principe licites ; qu'en se contenant d'affirmer qu'en vertu de l'article L1231-4 du code du travail, l'employeur comme le salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles afférentes au licenciement, la Cour d'appel a violé l'article L 1221-1 et l'article L 1231-4 du code du travail ;

SUR LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION

LE TROISIEME MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE M. A... au contraire ne rapporte pas la preuve d'une faute distincte de celle commise dans l'exercice du droit du licenciement par la société AIR FRANCE KLM; que sa demande d'indemnisation complémentaire pour préjudice moral n'est pas fondée ;

ALORS QUE le salarié qui justifie avoir subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi est fondé à demander réparation des circonstances vexatoires qui ont accompagné son licenciement ; que la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer que le salarié ne rapportait pas la preuve d'une faute de l'employeur distincte de celle commise dans l'exercice de son droit de licenciement sans répondre aux écritures du salarié qui excipait de circonstances particulièrement vexatoires a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour M. Y..., demandeur au pourvoi incident n° G 11-23.143

SUR LE PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE PREMIER MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né d'une discrimination en raison de l'âge fondée sur l'application d'un accord fixant le mode de calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour motif économique ;

AUX MOTIFS QUE sur la discrimination alléguée, que la cause du non versement de l'indemnité plus avantageuse en cas de départ volontaire est en l'espèce le choix du salarié de ne pas opter pour un départ volontaire accompagné ; que M. Y... ne se trouve donc pas dans une situation identique à celle des 84 officiers mécaniciens navigants ayant accepté une telle rupture ; que l'indemnité majorée constitue une mesure d'accompagnement du salarié acceptant de quitter l'entreprise ; que l'attribution de l'indemnité spécifique, évolutive au regard de l'âge aux salariés candidats au départ volontaire procède de raisons objectives et étrangères à toute discrimination puisqu'indemnisant pour les plus jeunes, leur préjudice de carrière et le manque à gagner concernant leurs droits à retraite ; qu'aucun élément ne vient donc caractériser, en l'espèce, le fait que l'âge constitue le fondement de la différence de traitement appliquée aux salariés dans deux situations distinctes ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ; qu'en se bornant à relever que l'indemnisation défavorable aux salariés les plus âgés s'expliquait par la volonté d'indemniser davantage les jeunes, en raison de leur préjudice de carrière et du manque à gagner concernant leurs droits à retraite, la Cour d'appel a violé les articles L1132-1 et L1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ne joue qu'entre avantages de même objet ou de même cause ; qu'en énonçant que le principe de faveur avait lieu à s'appliquer entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité spécifique prévue, sans majoration en l'absence de départ volontaire, sans préciser en quoi ces indemnités avaient le même objet ou la même cause, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe susvisé et des articles L2254-1 et L1132-1 du code du travail.

SUR LE SECOND MOYEN DE CASSATION

LE SECOND MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE M. Y... au contraire ne rapporte pas la preuve d'une faute distincte de celle commise dans l'exercice du droit du licenciement par la société AIR FRANCE KLM; que sa demande d'indemnisation complémentaire pour préjudice moral n'est pas fondée ;

ALORS QUE le salarié qui justifie avoir subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi est fondé à demander réparation des circonstances vexatoires qui ont accompagné son licenciement ; que la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer que le salarié ne rapportait pas la preuve d'une faute de l'employeur distincte de celle commise dans l'exercice de son droit de licenciement sans répondre aux écritures du salarié qui excipait de circonstances particulièrement vexatoires a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. B..., demandeur au pourvoi incident n° M 11-23.146

SUR LE PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE PREMIER MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice né d'une discrimination en raison de l'âge fondée sur l'application d'un accord fixant le mode de calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour motif économique ;

AUX MOTIFS QUE sur la discrimination alléguée, que la cause du non versement de l'indemnité plus avantageuse en cas de départ volontaire est en l'espèce le choix du salarié de ne pas opter pour un départ volontaire accompagné ; que M. B... ne se trouve donc pas dans une situation identique à celle des 84 officiers mécaniciens navigants ayant accepté une telle rupture ; que l'indemnité majorée constitue une mesure d'accompagnement du salarié acceptant de quitter l'entreprise ; que l'attribution de l'indemnité spécifique, évolutive au regard de l'âge aux salariés candidats au départ volontaire procède de raisons objectives et étrangères à toute discrimination puisqu'indemnisant pour les plus jeunes, leur préjudice de carrière et le manque à gagner concernant leurs droits à retraite ; qu'aucun élément ne vient donc caractériser, en l'espèce, le fait que l'âge constitue le fondement de la différence de traitement appliquée aux salariés dans deux situations distinctes ;

ALORS QUE les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés ; qu'en se bornant à relever que l'indemnisation défavorable aux salariés les plus âgés s'expliquait par la volonté d'indemniser davantage les jeunes, en

raison de leur préjudice de carrière et du manque à gagner concernant leurs droits à retraite, la Cour d'appel a violé les articles L1132-1 et L1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ne joue qu'entre avantages de même objet ou de même cause ; qu'en énonçant que le principe de faveur avait lieu à s'appliquer entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité spécifique prévue, sans majoration, en l'absence de départ volontaire, sans préciser en quoi ces indemnités avaient le même objet ou la même cause, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe susvisé et des articles L2254-1 et L1132-1 du code du travail.

SUR LE SECOND MOYEN DE CASSATION

LE SECOND MOYEN DE CASSATION fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE M. Y... au contraire ne rapporte pas la preuve d'une faute distincte de celle commise dans l'exercice du droit du licenciement par la société AIR FRANCE KLM; que sa demande d'indemnisation complémentaire pour préjudice moral n'est pas fondée ;

ALORS QUE le salarié qui justifie avoir subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi est fondé à demander réparation des circonstances vexatoires qui ont accompagné son licenciement ; que la cour d'appel qui s'est bornée à énoncer que le salarié ne rapportait pas la preuve d'une faute de l'employeur distincte de celle commise dans l'exercice de son droit de licenciement sans répondre aux écritures du salarié qui excipait de circonstances particulièrement vexatoires a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 21 juin 2011