

Le : 23/06/2017

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 1 juin 2017

**N° de pourvoi: 15-23580 15-23582 15-23586 15-23588 15-23589 15-23590 15-23593
15-23597 15-23599 15-23603 15-23608 15-23611 15-23614 15-23615 15-23622**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00979

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Foussard et Froger, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° R 15-23. 580, T 15-23. 582, X 15-23. 586, Z 15-23. 588, A 15-23. 589, B 15-23. 590, E 15-23. 593, J 15-23. 597, M 15-23. 599, R 15-23. 603, W 15-23. 608, Z 15-23. 611, C 15-23. 614, D 15-23. 615 et M 15-23. 622 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 18 juin et 16 juillet 2015), que le 26 juillet 1999 a été signé par l'Union des industries métallurgiques et minières, à laquelle adhère la société Peugeot Citroën automobiles, d'une part, et les organisations syndicales représentatives des salariés de cette branche professionnelle, d'autre part, un accord relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés âgés (CASA), au terme duquel les salariés âgés de plus de 55 ans décidant d'y adhérer sont dispensés d'activité, perçoivent un acompte sur leur indemnité de « mise » à la retraite, outre une allocation mensuelle représentant environ 75 % du salaire jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ; qu'à cette date, l'employeur notifie aux intéressés leur « mise à la retraite » et leur verse le solde de l'indemnité de « mise à la retraite » ; que les salariés requérants ont tous adhéré à ce dispositif ; qu'ils ont ultérieurement saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir, notamment, la requalification de la rupture de leur contrat de travail en licenciement nul et subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Sur les premier, deuxième, troisième et quatrième moyens des pourvois, réunis :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leurs demandes de requalification de la rupture en licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, et par suite, leurs demandes indemnitaires, alors, selon le moyen :

1°/ que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination prohibée lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, par un objectif légitime, notamment la politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'au cas d'espèce, pour rejeter les demandes des salariés, les juges du fond ont retenu que sont raisonnablement justifiées « des dispositions subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixe des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle » ; qu'en statuant ainsi alors qu'ils constataient que le dispositif CASA n'était assorti d'aucune obligation d'embauche, les juges du fond n'ont pas tiré les conséquences de leurs constatations et ont violé les articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

2°/ qu'en s'abstenant de rechercher si l'absence d'obligation d'embauche ne s'opposait pas à ce que la différence de traitement fondée sur l'âge instaurée par le dispositif CASA soit considérée comme objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime d'intérêt général, nonobstant la circonstance que la société Peugeot Citroën automobiles a procédé à certaines embauches, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

3°/ qu'en prenant en compte l'objectif « consist [ant] à trouver une adéquation satisfaisante entre les aptitudes du personnel concerné-dont la moyenne d'âge est élevée-et l'évolution des postes dans un contexte concurrentiel », soit l'intérêt purement individuel et propre à la situation de la société Peugeot Citroën automobiles, les juges du fond se sont fondés sur une circonstance inopérante et ont violé les articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

4°/ qu'en s'abstenant de rechercher si la circonstance que le dispositif avait eu pour effet de conduire les travailleurs à accepter une pension de vieillesse d'un montant réduit par rapport à celui auquel ils pourraient prétendre en demeurant actifs jusqu'à un âge plus avancé, entraînant pour eux une perte de revenus significative à long terme ne s'opposait pas à leur caractère nécessaire et approprié, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

5°/ que constitue une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif de cessation anticipée d'activité, part à la retraite, non pas à l'issue d'une période pré-définie par l'accord collectif, mais sur la base d'une décision de l'employeur dont la régularité dépend du respect, au jour de la rupture, de conditions légales et réglementaires ; que pour écarter divers moyens soulevés par le salarié, dont celui tiré de ce que la mise à la retraite n'émanait pas de son employeur, les juges du fond se sont bornés à relever qu'il s'agissait « en réalité d'un départ en retraite » ; qu'en statuant ainsi au bénéfice d'un motif erroné, les juges du fond ont violé les articles L. 1237-5 du code du travail et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003 ;

6°/ que dès lors que le salarié faisait valoir que son employeur était la société Peugeot Citroën automobiles et que la mise à la retraite émanait d'une autre entité, la société PSA Peugeot Citroën, il était exclu que les juges du fond se bornent à relever que « le site de Poissy communément appelé PSA Peugeot Citroën site de Poissy est bien partie intégrante de Peugeot Citroën automobiles dont le siège se trouve à Vélizy » ; qu'en conséquence, les motifs des premiers juges, à les supposer adoptés, ne sauraient restituer une base légale à l'arrêt attaqué au regard des articles L. 1237-5 du code du travail et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003 ;

7°/ qu'aux termes de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 auquel renvoie l'article 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, la mise à la retraite est conditionnée à ce que la salarié puisse faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé les articles 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tels que modifiés par l'avenant du 19 décembre 2003 ;

8°/ que l'employeur qui envisage de supprimer de nombreux emplois pour un motif économique est tenu de respecter les dispositions d'ordre public de l'article L. 321-1 du code du travail, peu important que ces emplois ne soient supprimés que par la voie d'une adhésion au régime de préretraite CASA ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 321-1, L. 321-4 et suivants du code du travail ;

9°/ que dans ses conclusions, le salarié montrait que le report de son départ en préretraite n'était possible, en application de l'article 5 de l'accord CASA du 26 juillet 2005, que dans le cadre d'un projet régi par les articles L. 321-1 et suivants du code du travail ; que les juges du fond ne pouvaient écarter l'application de ces dispositions sans s'en expliquer ; qu'en s'abstenant de leur faire, ils ont violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que ne constitue pas une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif conventionnel de cessation d'activité, part à la retraite à l'issue de la période de pré-retraite définie par l'accord collectif ; qu'il en résulte que le salarié ayant personnellement adhéré au dispositif de cessation d'activité ne peut remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de son contrat de

travail, à moins d'établir une fraude de son employeur ou l'existence d'un vice du consentement ;

Attendu, ensuite, que le principe de non-discrimination en raison de l'âge n'est pas applicable à la rupture d'un contrat de travail résultant de l'adhésion volontaire d'un salarié à un dispositif de pré-retraite prévu par un accord collectif ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les cinquième, sixième et septième moyens des pourvois :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens, ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le huitième moyen des pourvois n° R 15-23. 580, T 15-23. 582, X 15-23. 586, Z 15-23. 588 et M 15-23. 622 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juin deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois n° R 15-23. 580, T 15-23. 582, X 15-23. 586, Z 15-23. 588, A 15-23. 589, B 15-23. 590, E 15-23. 593, J 15-23. 597, 15-23. 599, R 15-23. 603, W 15-23. 608, Z 15-23. 611, C 15-23. 614, D 15-23. 615 et M 15-23. 622 par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour MM. X..., Y..., Z..., A..., B..., C..., D..., E..., F..., G..., H..., I..., J..., K...et L..., ainsi qu'un huitième moyen commun produit aux pourvois n° R 15-23. 580, T 15-23. 582, X 15-23. 586, Z 15-23. 588 et M 15-23. 622.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a débouté M. C...de sa demande visant à la requalification de sa mise à la retraite en licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et par suite, de ses demandes indemnitaires dirigées contre la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'« aux termes de l'article 6, paragraphe I, de la directive 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; que tel est 1e cas des dispositions subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixe des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ; que dès lors, ces dispositions de portée générale satisfont aux exigences de la directive ; qu'il ne peut être imposé à l'employeur de justifier de leur mise en oeuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite qui répond aux objectifs poursuivis ; Considérant que le dispositif CASA est réservé à des salariés âgés de 55 ans et exerçant des fonctions dans des conditions pénibles ; qu'il s'adresse à une population fragilisée ; Qu'il se révèle être également un outil de politique de l'emploi et de gestion de la pyramide des âges ; que l'objectif visé consiste à trouver une adéquation satisfaisante entre les aptitudes du personnel concerné-dont la moyenne d'âge est élevée-et l'évolution des postes dans un contexte concurrentiel ; Qu'après avoir choisi d'adhérer au dispositif, le salarié a perçu un revenu pendant la période de suspension de son contrat de travail, et ce, jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite à taux plein ; Que parallèlement, l'employeur a procédé à des embauches ; Considérant dès lors que la différence de traitement n'est pas discriminatoire ; que le départ en retraite du salarié ne peut être considéré comme un licenciement » ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination prohibée lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, par un objectif légitime, notamment la politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'au cas d'espèce, pour rejeter les demandes de M. C..., les juges du fond ont retenu que sont raisonnablement justifiées « des dispositions subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixe des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle » ; qu'en statuant ainsi alors qu'ils constataient que le dispositif CASA n'était assorti d'aucune obligation d'embauche, les juges du fond n'ont pas tiré les conséquences de leurs constatations et ont violé les articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du

27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, en s'abstenant de rechercher si l'absence d'obligation d'embauche ne s'opposait pas à ce que la différence de traitement fondée sur l'âge instaurée par le dispositif CASA soit considérée comme objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime d'intérêt général, nonobstant la circonstance que la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES a procédé à certaines embauches, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

ALORS QUE, TROISIEMEMENT, en prenant en compte l'objectif « consist [ant] à trouver une adéquation satisfaisante entre les aptitudes du personnel concerné-dont la moyenne d'âge est élevée-et l'évolution des postes dans un contexte concurrentiel », soit l'intérêt purement individuel et propre à la situation de la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES, les juges du fond se sont fondés sur une circonstance inopérante et ont violé les articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail ;

ET ALORS QUE, QUATRIEMEMENT, en s'abstenant de rechercher si la circonstance que le dispositif avait eu pour effet de conduire les travailleurs à accepter une pension de vieillesse d'un montant réduit par rapport à celui auquel ils pourraient prétendre en demeurant actifs jusqu'à un âge plus avancé, entraînant pour eux une perte de revenus significative à long terme ne s'opposait pas à leur caractère nécessaire et approprié, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/ 78/ CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et L. 1133-2 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a débouté M. C...de sa demande visant à la requalification de sa mise à la retraite en licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et par suite, de ses demandes indemnitaires dirigées contre la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'« il convient de relever que ne constitue pas une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif conventionnel de cessation progressive d'activité, part à la retraite à l'issue de la période de pré-retraite définie par l'accord collectif ; Qu'il importe peu à cet égard que l'accord

prévoit le versement d'une indemnité de " mise à la retraite " ; qu'il s'agit en réalité d'un départ en retraite ; Qu'il s'ensuit que les griefs du salarié qui sont relatifs à la détermination de la personne ayant pris la décision de " sa mise à la retraite " , à l'absence de notification par lettre recommandée avec avis de réception de la décision de " mise en retraite " et à l'absence de délai de préavis sont inopérants » ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la société PCA SA est enregistrée au répertoire SIREN sous le RCS 542 065 479 et que le site de Poissy est enregistré sous le même numéro de RCS prouve que le site de Poissy communément appelé PSA PEUGEOT CITROËN site de Poissy est bien partie intégrante de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES dont le siège se trouve à Vélizy » ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, constitue une mise à la retraite la rupture du contrat de travail d'un salarié qui, ayant adhéré à un dispositif de cessation anticipée d'activité, part à la retraite, non pas à l'issue d'une période prédéfinie par l'accord collectif, mais sur la base d'une décision de l'employeur dont la régularité dépend du respect, au jour de la rupture, de conditions légales et réglementaires ; que pour écarter divers moyens soulevés par le salarié, dont celui tiré de ce que la mise à la retraite n'émanait pas de son employeur, les juges du fond se sont bornés à relever qu'il s'agissait « en réalité d'un départ en retraite » ; qu'en statuant ainsi au bénéfice d'un motif erroné, les juges du fond ont violé les articles L. 1237-5 du code du travail et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003 ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, dès lors que le salarié faisait valoir que son employeur était la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES et que la mise à la retraite émanait d'une autre entité, la société PSA PEUGEOT CITROEN, il était exclu que les juges du fond se bornent à relever que « le site de Poissy communément appelé PSA PEUGEOT CITROEN site de Poissy est bien partie intégrante de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES dont le siège se trouve à Vélizy » ; qu'en conséquence, les motifs des premiers juges, à les supposer adoptés, ne sauraient restituer une base légale à l'arrêt attaqué au regard des articles L. 1237-5 du code du travail et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tel que modifié par l'avenant du 19 décembre 2003.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a débouté M. C...de sa demande visant à la requalification de sa mise à la retraite en licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et par suite, de ses demandes indemnitaires dirigées contre la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « s'agissant des retraites complémentaires, il n'est pas prévu que la sortie du dispositif CASA soit subordonnée à l'absence d'abattement sur le montant de ces retraites ; Qu'en outre, l'article 6. 5 de la convention CASA du 26 juillet

1999 prévoit des taux de cotisation différents suivant l'âge des salariés ; que jusqu'au premier jour du mois suivant le 57ème anniversaire du salarié, l'employeur verse les cotisations ARRCO et AGIRC conformément à l'accord et sur la base des taux et systèmes en vigueur dans l'entreprise ; qu'au-delà, l'UNEDIC se substitue à l'employeur mais seulement sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires ; qu'il est expressément prévu que les entreprises peuvent cotiser à des taux supplémentaires si un accord d'entreprise a été conclu ce qui n'est pas établi en l'espèce » ;

ALORS QU'aux termes de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 auquel renvoie l'article 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, la mise à la retraite est conditionnée à ce que la salarié puisse faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ; qu'en décidant le contraire, les juges du fond ont violé les articles 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 et 6. 6 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999, tels que modifiés par l'avenant du 19 décembre 2003.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a débouté M. C...de sa demande visant à la requalification de sa mise à la retraite en licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse et par suite, de ses demandes indemnitaires dirigées contre la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « l'entrée du salarié dans le dispositif CASA est volontaire de sa part ; considérant que la circonstance que l'employeur ait proposé, en concertation avec les partenaires sociaux un dispositif servant la politique de l'emploi, organisé dans un cadre légal et soumis à l'adhésion du salarié ne caractérise pas un détournement des règles du licenciement pour motif économique » ;

ALORS QUE l'employeur qui envisage de supprimer de nombreux emplois pour un motif économique est tenu de respecter les dispositions d'ordre public de l'article L. 321-1 du Code du travail, peu important que ces emplois ne soient supprimés que par la voie d'une adhésion au régime de préretraite CASA ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 321-1, L. 321-4 et suivants du Code du travail ;

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a, confirmant le jugement entrepris, débouté M. C...de sa demande visant à la condamnation de la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES à lui verser la

somme de 20. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information relatif aux droits à la retraite ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'« il est établi par les pièces versées au débat que le dispositif CASA a fait l'objet d'une négociation entre l'Etat, l'Unedic et les organisations syndicales ; que les organisations syndicales représentatives des salariés de la société PCA ont été consultées ; que le comité central d'entreprise a également été consulté ; Considérant que le dispositif CASA a donné lieu à une présentation générale et collective aux salariés et à plusieurs autres réunions d'information ; Que les salariés ont été informés de ce que leurs droits à la retraite seraient calculés sur leur salaire de référence ; Que l'article 6. 5 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 définit des règles spécifiques pour les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO ; Qu'à l'issue d'un délai de réflexion d'un mois, les salariés devaient faire part de leur décision d'entrer ou non dans le dispositif de cessation anticipée d'activité ; Que pour prendre une décision, ils ont également reçu un dossier d'information sur le dispositif comprenant un mémento, le texte de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 et un modèle d'avenant de suspension au contrat de travail ; Qu'en outre, ils pouvaient poser leurs questions aux correspondants CASA qui avaient été désignés sur site et dont ils disposaient des coordonnées ; que ceux-ci se tenaient à leur disposition pour répondre à leurs demandes sur le dispositif et sur les modalités de départ ; Que plus particulièrement chaque salarié a été convié à un entretien individuel avec un correspondant CASA afin de recevoir des informations complètes ; Qu'il existait donc une information sur le dispositif ainsi que des moyens d'obtenir des informations complémentaires ; Considérant par ailleurs que compte tenu de l'ancienneté du salarié au sein de PCA, il ne pouvait ni ignorer les modalités d'information mises à sa disposition ni le fait que ses droits à retraite ne pouvaient être calculés que sur sa période d'emploi effectif ; Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le salarié a été dûment informé sur les conséquences de son adhésion sur sa retraite et que la société PCA n'a pas manqué à son obligation de loyauté contractuelle et de bonne foi envers lui » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la société PCA a conclu l'accord CASA avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; Attendu que cet accord a fait l'objet de passages réguliers en CCE ; Attendu que les salariés éligibles au dispositif CASA ont suivi une réunion d'information avec projection d'un power point en amphithéâtre ; Attendu que la société PCA a mis en place des " correspondants CASA " qui ont rencontré les salariés afin de répondre à toutes les interrogations de ceux-ci concernant le dispositif CASA ; Attendu que ces rencontres étaient directement prévues par la procédure d'adhésion au régime CASA ; Attendu que chaque salarié se faisait remettre les documents encadrant le dispositif CASA lors de ces rencontres ; Vu l'article 6. 5 de l'accord " couverture sociale " qui prévoit que les cotisations versées aux régimes AGIRC et ARCO seront calculées sur le salaire de référence, c'est-à-dire celui servi au cours des douze derniers mois travaillés article 6-3-2 ; Vu les articles 6-2 et 6-6 de l'accord CASA ; Dit n'avoir pas lieu à payer la somme de 20 000E au titre de dommages et intérêts pour défaut d'information relatif aux droits à la retraite ainsi que la somme de 4434, 40 Eau titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 443, 44 e au titre des congés payés y afférents » ;

ALORS QUE le juge qui se borne à reproduire, sur les points en litige, les conclusions d'une partie à laquelle il donne satisfaction, sans aucune autre motivation et à l'exception

de quelques adaptations de style, statue par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction ; qu'en se bornant, pour rejeter la demande de M. C...à reproduire les pages 12 à 15 des conclusions de la société, la Cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme, ensemble l'article 455 du code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a, confirmant le jugement entrepris, débouté M. C...de sa demande visant à la condamnation de la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES à lui verser la somme de 20. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information relatif aux droits à la retraite ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'« il est établi par les pièces versées au débat que le dispositif CASA a fait l'objet d'une négociation entre l'Etat, l'Unedic et les organisations syndicales ; que les organisations syndicales représentatives des salariés de la société PCA ont été consultées ; que le comité central d'entreprise a également été consulté ; Considérant que le dispositif CASA a donné lieu à une présentation générale et collective aux salariés et à plusieurs autres réunions d'information ; Que les salariés ont été informés de ce que leurs droits à la retraite seraient calculés sur leur salaire de référence ; Que l'article 6. 5 de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 définit des règles spécifiques pour les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO ; Qu'à l'issue d'un délai de réflexion d'un mois, les salariés devaient faire part de leur décision d'entrer ou non dans le dispositif de cessation anticipée d'activité ; Que pour prendre une décision, ils ont également reçu un dossier d'information sur le dispositif comprenant un mémento, le texte de l'accord national professionnel du 26 juillet 1999 et un modèle d'avenant de suspension au contrat de travail ; Qu'en outre, ils pouvaient poser leurs questions aux correspondants CASA qui avaient été désignés sur site et dont ils disposaient des coordonnées ; que ceux-ci se tenaient à leur disposition pour répondre à leurs demandes sur le dispositif et sur les modalités de départ ; Que plus particulièrement chaque salarié a été convié à un entretien individuel avec un correspondant CASA afin de recevoir des informations complètes ; Qu'il existait donc une information sur le dispositif ainsi que des moyens d'obtenir des informations complémentaires ; Considérant par ailleurs que compte tenu de l'ancienneté du salarié au sein de PCA, il ne pouvait ni ignorer les modalités d'information mises à sa disposition ni le fait que ses droits à retraite ne pouvaient être calculés que sur sa période d'emploi effectif ; Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le salarié a été dûment informé sur les conséquences de son adhésion sur sa retraite et que la société PCA n'a pas manqué à son obligation de loyauté contractuelle et de bonne foi envers lui » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la société PCA a conclu l'accord CASA avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; Attendu que cet accord a fait l'objet de passages réguliers en CCE ; Attendu que les salariés éligibles au dispositif CASA ont suivi une réunion d'information avec projection d'un power

point en amphithéâtre ; Attendu que la société PCA amis en place des “ correspondants CASA “ qui ont rencontrés salariés afin de répondre à toutes les interrogations de ceux-ci concernant le dispositif CASA ; Attendu que ces rencontres étaient directement prévues par la procédure d’adhésion au régime CASA ; Attendu que chaque salarié se faisait remettre les documents encadrant le dispositif CASA lors de ces rencontres ; Vu l’article 6. 5 de l’accord “ couverture sociale “ qui prévoit que les cotisations versées aux régimes AGIRC et ARCO seront calculées sur le salaire de référence, c’est-à-dire celui servi au cours des douze derniers mois travaillés article 6-3-2 ; Vu les articles 6-2 et 6-6 de l’accord CASA ; Dit n’avoir pas lieu à payer la somme de 20 000E au titre de dommages et intérêts pour défaut d’information relatif aux droits à la retraite ainsi que la somme de 443, 40 Eau titre de l’indemnité compensatrice de préavis et la somme de 443, 44 e au titre des congés payés y afférents » ;

ALORS QUE PREMIEREMENT, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que tenu d’une obligation d’information et de conseil à l’égard de ses salariés à l’occasion de leur départ en retraite, l’employeur doit les informer de manière précise, complète et effective sur toutes les conséquences de leur adhésion à une convention de préretraite avant de solliciter leur engagement irrévocable à cette convention ; que l’information doit porter, notamment, sur les conséquences financières de l’adhésion sur la calcul des pensions de retraite ; qu’en ne recherchant pas, ainsi qu’elle y était invitée, si, bien qu’ayant délivré des informations générales sur l’allocation de préretraite et le dispositif CASA, l’employeur n’avait pas failli à son obligation d’information complète en s’abstenant de démontrer qu’il avait attiré l’attention de M. C...sur les conséquences préjudiciables du dispositif auquel il avait adhéré sur le calcul de sa pension de retraite, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard de l’article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, qu’en s’abstenant de rechercher, ainsi qu’elle y était invitée, si, bien qu’ayant délivré des informations générales sur l’allocation de préretraite et le dispositif CASA, l’employeur n’avait pas failli à son obligation d’information et à son devoir de conseil envers son salarié en s’abstenant de démontrer qu’il avait attiré, de manière individuelle, l’attention de M. C...sur les conséquences préjudiciables du dispositif auquel il avait adhéré sur le calcul de sa pension de retraite, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard de l’article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

ET ALORS QUE, TROISIEMEMENT, l’étendue de l’obligation d’information de l’employeur est appréciée in concreto en tenant compte de toutes les circonstances personnelles permettant de mesurer la capacité réelle du salarié à se renseigner et à comprendre les informations qui lui sont délivrées ; qu’ainsi, la loyauté contractuelle impose à l’employeur de justifier qu’il a informé spécialement le salarié illettré ou ayant une connaissance limitée de la langue française ; qu’au cas d’espèce, il n’est pas contesté que M. C...se trouvait dans une telle situation ; que dès lors, la Cour d’appel ne pouvait se borner à faire état d’une réunion générale d’information et de la remise de documents mais devait rechercher si, au regard de ses capacités, M. C...était en mesure de comprendre les conséquences de l’adhésion au régime CASA sur le calcul de sa pension de retraite ; qu’en s’abstenant de le faire, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard de l’article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a, confirmant le jugement entrepris, débouté M. C...de sa demande visant à la condamnation de la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES à lui verser la somme de 20. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information relatif aux droits à la retraite ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la société PCA a conclu l'accord CASA avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; Attendu que cet accord a fait l'objet de passages réguliers en CCE ; Attendu que les salariés éligibles au dispositif CASA ont suivi une réunion d'information avec projection d'un power point en amphithéâtre ; Attendu que la société PCA amis en place des " correspondants CASA " qui ont rencontrés salariés afin de répondre à toutes les interrogations de ceux-ci concernant le dispositif CASA ; Attendu que ces rencontres étaient directement prévues par la procédure d'adhésion au régime CASA ; Attendu que chaque salarié se faisait remettre les documents encadrant le dispositif CASA lors de ces rencontres ; Vu l'article 6. 5 de l'accord " couverture sociale " qui prévoit que les c tisations versées aux régimes AGIRC et ARCO seront calculées sur le salaire de référence, c'est-à-dire celui servi au cours des douze derniers mois travaillés article 6-3-2 ; Vu les articles 6-2 et 6-6 de l'accord CASA ; Dit n'avoir pas lieu à payer la somme de 20 000E au titre de dommages et intérêts pour défaut d'information relatif aux droits à la retraite ainsi que la somme de 4434, 40 Eau titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 443, 44 e au titre des congés payés y afférents » ;

ALORS QUE PREMIEREMENT, en retenant, pour dire que l'employeur avait exécuté son obligation d'information, que le dispositif CASA avait fait l'objet d'une négociation entre l'Etat, l'Unedic et les organisations syndicales, les juges du fond se sont fondés sur une circonstance inopérante et ont violé l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, en retenant que, pour dire que l'employeur avait exécuté son obligation d'information, « compte tenu de l'ancienneté du salarié au sein de PCA, il ne pouvait ni ignorer les modalités d'information mises à sa disposition ni le fait que ses droits à retraite ne pouvaient être calculés que sur sa période d'emploi effectif », les juges du fond se sont de nouveau fondés sur une circonstance inopérante et ont violé l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

ALORS QUE, TROISIEMENT, la circonstance que le salarié ait pu prendre l'initiative de se renseigner auprès de conseillers est inopérante ; qu'en fondant leur décision sur cette circonstance, les juges du fond ont violé l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil ;

ET ALORS QUE, QUATRIEMEMENT, le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ; qu'en retenant que « chaque salarié a été convié à un entretien individuel avec un correspondant CASA afin de recevoir des informations complètes » quand cet élément ne résultait pas des conclusions des parties, la Cour d'appel a violé les articles 4 et 7 du code de procédure civile.

HUITIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a débouté M. X...de sa demande de dommages et intérêts pour absence de formation ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « la société PCA fournit une fiche de synthèse des formations suivies dont il résulte que le salarié a bénéficié d'un nombre de journées de formation important ; qu'en conséquence, l'employeur a rempli son obligation de formation ; qu'il a veillé à l'employabilité et à l'adaptation du salarié aux évolutions de son poste » ;

ALORS QUE, PREMIEREMENT, l'employeur est tenu de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations et le respect de cette obligation s'apprécie au regard de la durée d'emploi de chaque salarié ; qu'ainsi, il appartient au juge de mettre en rapport les formations dont a pu bénéficier le salarié avec la durée du contrat de travail ; qu'au cas d'espèce, M. X...a été employé par la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES durant plus de trente ans ; qu'en s'abstenant de rechercher, si, au cas d'espèce, les formations dont avait bénéficié M. X...étaient suffisantes, au regard de la durée du contrat de travail, les juges d'appel ont privé leur décision de base légale au regard de l'article L. 6321-1 du code du travail ;

ET ALORS QUE, DEUXIEMEMENT, la société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES se bornait à produire des relevés de formation pour la période postérieure à 1993 quand M. X...avait été embauché en 1970 ; qu'en s'abstenant de rechercher si cette carence, portant sur 20 ans, ne s'opposait pas à ce que les formations dont avait bénéficié M. X...soient considérées comme suffisantes, au regard de la durée du contrat de travail, les juges d'appel ont privé leur décision de base légale au regard de l'article L. 6321-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 16 juillet 2015