

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 mars 2015

N° de pourvoi: 13-11.590

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00414

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les accords des 16 juin 2000 et 28 juin 2001 et l'article 1134 du code civil ;

Attendu que l'accord du 16 juin 2000, dénommé « protocole d'accord convention de fin de carrière officier mécanicien navigant », qui a pour objectif de fixer les conditions et les modalités d'accès à la fonction d'officier pilote de ligne (OPL) et de préciser les conditions d'accès et de déroulement du stage de qualification, dispose, en son article V, que les conditions d'amortissement suivantes seront respectées : deux ans pour le stage « instrument rating », à partir de la date de début de stage de qualification machine, trois ans pour le stage de qualification sur machine moyen courrier, à partir de la date du lâcher en ligne ; qu'en cas de départ avant la fin de l'amortissement, le personnel navigant technique (PNT) concerné devra rembourser à la compagnie le coût de la formation au prorata du temps de service effectif après son lâcher en ligne ; qu'il s'en déduit que le « lâcher en ligne » est inclus dans l'obligation de formation pesant sur l'employeur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 9 août 2002 par la société Corsair en qualité d'officier mécanicien navigant (OMN) sur avion de type Boeing 747 ; que cette société ayant décidé de supprimer le secteur d'exploitation des aéronefs de type Boeing 747-300, en raison de leur remplacement à terme par le Boeing 747-400, qui n'exigeait qu'un équipage technique composé de deux PNT (un commandant de bord et un OPL) au lieu de trois personnes (un commandant de bord, un OPL et un OMN), a mis

en place un plan de reconversion donnant lieu à deux accords collectifs des 16 juin 2000 et 28 juin 2001, définissant à terme la disparition des OMN et les modalités de leur reclassement ; que le salarié a été licencié pour motif économique, le 12 juillet 2007 ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et le débouter de ses demandes, la cour d'appel retient que les accords collectifs produits aux débats n'établissent pas d'obligation pour la société Corsair d'assurer l'adaptation en ligne au-delà de la qualification de pilote de ligne 737 obtenue par le salarié, qui est habituellement prise en charge par la compagnie aérienne qui engage le pilote qualifié ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Corsair aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 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 de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mars deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de monsieur Michel X... fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR débouté le salarié de toutes ses demandes dirigées contre la société Corsair.

AUX MOTIFS PROPRES QUE selon le protocole d'accord du 16 juin 2000 de convention de fin de carrière d'omn, lié au retrait en plan glissant à partir de 2005, des B747-300 comportant un équipage à 3 avec remplacement par des B747-400 en équipage de deux

pilotes sans omn, il est prévu de fixer les conditions d'accèsion par les omn, dont certains ont déjà entrepris des actions de formation minimum pour se porter candidats, à la fonction d'officier pilote de ligne, soit opl, en fonction de candidatures agréées après un test et avis de la commission d'intégration, selon l'ordre de séniorité des Omn au cas de demandes trop importantes, pour accéder à un cursus de formation en vue de l'obtention d'une première QT jar 25 sur module moyen courrier avec rémunération et frais pris en charge par la Cie Corsair ; que selon le protocole convention omn du 28 juin 2001 sur les modalités de disparition à terme de l'activité omn constituant une mutation technologique, il est prévu une information personnelle de chaque omn de l'apparition de sureffectif avec un préavis de 6 mois, avec des procédures de licenciement économique au cas de défaut de reclassement ; ce protocole a été inclus en avenant au contrat de travail le 24 novembre 2003 ; qu'après avoir obtenu les pré-requis selon certificat du 26 mai 2004, monsieur X... a fait une formation à compter du 4 octobre 2004 avec obtention d'aptitude de la qualification de vol aux instruments Avion Ir/A le 28 avril 2005 ; que le comité d'entreprise a été consulté en deuxième réunion le 10 février 2005 sur le Pse relatif à la suppression des 33 emplois d'Omn ; que lors de la réunion collective du 30 mai 2005, la société Corsair a notifié à monsieur X... la fin du processus de reconversion en relation avec l'arrêt d'exploitation des B737 en mars 2006 et la fermeture du secteur école de la compagnie ; que monsieur X... a repris ses fonctions d'omn du 24 juin 2005 au 3 septembre 2006 ; que selon le protocole de sortie de grève du 28 janvier 2006, il est constitué un groupe de travail concernant les 12 omn ayant entamé un processus de formation pilote ; dans sa réunion du 13 février 2006 le groupe de travail a dit que la compagnie avait un devoir de formation à proposer aux 8 omn concernés à consulter pour se porter candidats à la poursuite de la formation, pouvant aller jusqu'à la délivrance d'une qualification de type, Corsair devant rechercher des solutions de reclassement à l'intérieur du groupe Tui ou des compagnies externes, ne pouvant pas reclasser en interne sur les avions gros-porteurs, étant observé que les chances d'aboutir sont extrêmement faibles pour des candidats sans expérience Opl ; que le 1er mars 2006 monsieur X... répond favorablement à la poursuite de sa formation proposée le 23 février 2006 ; qu'il reprend sa formation de décembre 2006 au 8 mai 2007 validée le 20 juillet 2007 pour la qualification de type B 737-300-900 ; que le 31 mars 2007 l'exploitation des B747-300 était arrêtée ; que monsieur X... est licencié le 12 juillet 2007 dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique pour mutation technologique dû au retrait d'exploitation du B747-300 au 31 mars 2007 avec suppression de l'activité des 10 dossiers omn restants, de l'obtention de sa qualification QT sur B737, de recherches vaines de reclassement interne sur un poste au sol d'agent des opérations aériennes (à un salaire inférieur de plus de moitié) faite le 25 avril 2007, avec dispense d'exécution du préavis de 3 mois et proposition de congé de reclassement ; que monsieur X... a été, ensuite de la formation d'adaptation en ligne faite pendant son congé reclassement jusqu'au 23 janvier 2008, engagé comme Opl par Europairpost en contrat à durée déterminée du 10 mars 2008 au 31 octobre 2008 ; que monsieur X... invoque une discrimination par rapport à d'autres omn Y..., Z... et A..., qui ont reçu une formation d'adaptation en ligne, soit ael et les manquements à l'application des accords collectifs imposant d'assurer une formation complète d'opl, au-delà de la partie théorique et pratique hors ligne déjà acquise, de formation d'adaptation en ligne 100 H de vol avec passagers à bord jusqu'au lâcher en ligne qui ne lui a pas été assurée dans un institut de formation ou dans une autre compagnie ; qu'il invoque également la faculté de reclassement dans les filiales Jet4 ou Thomson Fly Britannia du groupe Tui comme opl B 737 ; que les accords produits aux débats n'établissent pas d'obligation pour Corsair d'assurer l'adaptation en ligne au-delà de la qualification de pilote de ligne type 737 obtenue par monsieur X..., qui est habituellement prise en charge par la compagnie aérienne qui engage le pilote qualifié ; que messieurs Y..., Z... et A... s'étaient portés candidats et avaient achevé leur formation

et pu faire leur adaptation en ligne avant l'arrêt de l'avion école B737 en avril 2005 au sein de Corsair, dans des conditions économiques différentes, bien avant monsieur X... dont la situation n'est pas comparable pour un début de formation initié fin 2004 après prérequis à acquérir personnellement ; que la société Corsair justifie de réunions régulières du groupe de travail issu du protocole de fin de grève de janvier 2006, avec information lors de la réunion du 11 octobre 2006 sur l'absence de poste d'opl au sein du groupe Tui, du 23 mai 2007 sur des consultations de nombreuses compagnies aériennes du groupe Tui et extérieures restées vaines relatées en détail, et également justifiées par les correspondances versées aux débats en pièces 19 à 33 ; que la société a également proposé un poste d'agent des opérations aériennes ; que les engagements pris dans les accords d'entreprise par Corsair de conversion des agents omn en opl ont été ainsi respectés à l'égard de monsieur X... ainsi que l'obligation de reclassement dont il est établi qu'elle était difficile à remplir pour des opl qualifiés débutants dans un marché en sureffectif ; qu'il n'est pas établi de comportement déloyal de la société Corsair qui a périodiquement avisé monsieur X... les 14 mars, 30 septembre 2005, 27 novembre 2006 et 15 mars 2007 des sureffectifs prévisibles des Omn ainsi que prévu dans le protocole d'accord du 28 juin 2001 et tenu de nombreuses réunions d'information et de concertation ; que le licenciement est donc fondé sur une cause réelle et sérieuse et monsieur X... a donc justement été débouté de ses demandes ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la société Corsair démontre, par sa signature d'accords collectifs, et par la procédure d'informationconsultation des représentants du personnel (fin février 2005), qu'elle réalisait des efforts importants pour la reconversion des OMN, dont le métier à terme disparaissait ; que le coût de la reconversion est élevé, et que la société Corsair s'engageait par ailleurs à rechercher des solutions de reclassement, également à l'extérieur ; que dès l'instant où en mai 2005, Corsair savait que la flotte des B737-300 disparaissait, il est bien évident que monsieur Michel X... ne pouvait se tourner que vers un éventuel reclassement externe, pour exercer en tant que pilote B737-300 ; que dès l'instant où la situation avait évolué d'une part, les possibilités d'emploi sur B 737-300 absente chez Corsair, d'autre part, monsieur Michel X... choisissait en connaissance de cause et continuer son apprentissage de pilote ; que d'ores et déjà, il savait que des difficultés surviendraient :

- pour la phase 3 de sa formation,
- pour trouver un poste chez Corsair ;

que, toutefois, malgré tout, après la grève de 2006, la formation initialement suspendue, par Corsair, reprend mais que pour autant monsieur Michel X... savait que le jour viendrait où, il se retrouverait en situation de voler, dans une société qui ne possédait plus le type d'avion correspondant à sa qualification ; que le protocole de fin de grève était clair et expliquait bien qu'à défaut de trouver un poste de pilote, un poste au sol serait proposé ce que Corsair a fait en l'espèce ; que le fait que Corsair ait fait preuve d'une diligence exceptionnelle, pour les trois autres OMN, qui s'était déclaré plus tôt dans leur volonté de reclassement, ne l'oblige pas, deux ans plus tard à devoir refaire une nouvelle dépense, chez Hub'Aérien Belgique, pour une formation de pilote, dont finalement, elle n'a pas besoin au final ; que le poste au sol a bien été proposé à monsieur Michel X..., que ce dernier l'a refusé, en sachant bien les conséquences que cela aurait quant à la continuation de son contrat de travail ; que le conseil dit que le licenciement de monsieur Michel X... repose bien sur une cause réelle et sérieuse, ce dernier ayant refusé le poste au sol ; que le conseil ne fait donc pas droit à l'indemnité de licenciement pour cause

réelle et sérieuse ou nul ;

1) ALORS QUE le protocole convention OMN (officiers mécaniciens navigants) du 28 juin 2001 applicable dans le cadre de la suppression de l'emploi des OMN prévoit (art. 2) des mesures de licenciement économique qui ne s'appliqueront « qu'après épuisement du train des mesures d'anticipation » ; qu'au titre des mesures d'anticipation (art. 4), le protocole prévoit en premier lieu le reclassement OPL (officier pilote de ligne) au sein de Corsair et renvoie à l'accord de reconversion dit « convention de fin de carrière d'OMN » du 16 juin 2000 ; que la formation à la fonction d'officier pilote de ligne comporte trois étapes, une première partie théorique, une deuxième partie pratique à l'issue de laquelle le pilote obtient la qualification de type QT - QT JAR 25 et une troisième pratique dite « adaptation en ligne » AEL, sanctionnée par un « contrôle de lâcher en ligne », indispensable à la qualification d'officier pilote de ligne ; que la cour d'appel a dit le licenciement économique de monsieur X... justifié par la mutation technologique due au retrait d'exploitation du B 747-300 et la suppression des postes d'OMN, l'obtention par le salarié de sa qualification QT sur B737, l'absence de possibilité de reclassement et son refus d'une proposition de reclassement au sol ; qu'elle a retenu que les accords produits aux débats n'établissent pas l'obligation pour Corsair d'assurer l'adaptation en ligne, soit la troisième phase d'instruction, au-delà de la qualification de type 737 obtenue par monsieur X... ; qu'en statuant ainsi quand Corsair s'était engagée à assurer une formation afin de reconverter les OMN à la fonction d'OPL et avait l'obligation d'assurer la formation des intéressés jusqu'à la fin du stage de qualification d'officier pilote de ligne laquelle est fixée par le « lâcher en ligne », la cour d'appel a méconnu les accords des 16 juin 2000 et 28 juin 2001, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2) ALORS QU'il résulte du compte rendu de la réunion du groupe de travail « reconversion OMN - OPL » du 13 février 2006, mis en place en application du protocole de sortie de conflit du 28 janvier 2006, que « la compagnie a un devoir de formation vis-à-vis des candidats à une reconversion OPL conformément à l'accord du 16 juin 2000 » ; qu'elle interrogera d'ici fin février chacun des huit OMN concernés sur leurs intentions en matière de reconversion OPL ;

que par un courrier du 23 février 2006 mentionnant pour objet « stage de reconversion officier pilote de ligne », la société Corsair écrivait à monsieur X... :

« Dans le cadre du « protocole d'accord convention de fin de carrière OMN » du 16 juin 2000, vous avez entamé un processus de reconversion de la fonction d'officier mécanicien navigant, vers la fonction d'officier pilote de ligne.

En juin dernier, nous vous avons annoncé qu'en raison de la suppression prochaine du secteur « école » B737, la compagnie était contrainte de mettre un terme au processus de reconversion pilote des OMN. Toutefois, malgré l'impossibilité de poursuivre ce processus au sein de Corsair, nous avons décidé de recenser les OMN ayant entamé un cursus de formation, et souhaitant le finaliser.

Par la présente, nous nous rapprochons de vous, pour savoir si vous souhaitez poursuivre ou non le stage de formation OPL que vous avez entamé. ».

Qu'en s'abstenant de rechercher si la société Corsair ne s'était pas ainsi engagée à assurer la formation de monsieur X... jusqu'à son terme, y compris dans un institut de

formation ou au sein d'une autre compagnie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

3) ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'il appartient à l'employeur qui s'est engagé, aux termes d'accords collectifs annexés au contrat de travail, à assurer l'accession des officiers mécaniciens navigants (OMN) à la fonction d'officier pilote de ligne (OPL), de faire bénéficier le salarié d'une formation complète ; qu'en retenant par motifs adoptés du jugement, d'une part, que monsieur X... avait en connaissance de cause choisi de continuer son apprentissage de pilote alors qu'il savait que des difficultés surviendraient pour la phase 3 de la formation, d'autre part, que le fait que Corsair ait fait preuve d'une diligence exceptionnelle pour trois autres OMN ne l'oblige pas, deux ans plus tard, à faire une nouvelle dépense pour une formation de pilote dont finalement elle n'a pas besoin, la cour d'appel a ainsi caractérisé un manquement de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et a violé l'article L. 1222-1 du code du travail ;

4) ALORS QUE le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que pour dire que Corsair avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a énoncé que cette obligation était difficile à remplir pour des OPL qualifiés débutants dans un marché en sureffectif et qu'il n'existait pas de poste d'OPL au sein du groupe Tui ; qu'en se déterminant par ces motifs inopérants quand il résultait de ses propres constatations que monsieur X... n'avait pas reçu la formation d'adaptation en ligne nécessaire à la qualification d'OPL, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

5) ALORS QU'il appartient à l'employeur d'établir qu'il ne dispose d'aucun poste susceptible d'être offert au salarié licencié ; que les possibilités de reclassement doivent être recherchées jusqu'à la date du licenciement ; qu'en se bornant à énoncer que Corsair justifiait, entre janvier 2006 et mars 2007, de courriers et de nombreuses réunions d'information et de concertation avisant les salariés de l'absence de poste d'OPL au sein du groupe et des sureffectifs prévisibles des OMN quand il appartenait à l'employeur d'établir qu'à la date du licenciement il ne disposait d'aucun poste disponible susceptible d'être proposé à monsieur X..., la cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

6) ALORS QUE le refus par le salarié d'une proposition de modification de son contrat de travail ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en retenant dès lors, pour débouter monsieur X... de ses demandes, qu'il avait refusé la proposition de reclassement à un poste au sol, d'agent des opérations aériennes, quand le salarié était en droit de refuser cette proposition qui comportait une modification de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 4 décembre 2012

