

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 13 mai 2014

N° de pourvoi: 13-10781 13-10782 13-10783 13-10784 13-10785 13-10786

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00874

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats, président

Me Le Prado, SCP Fabiani et Luc-Thaler, 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° N 13-10. 781 à T 13-10. 786 ;

Sur les moyens communs aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 27 novembre 2012) 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, à partir de l'année 2003, établi plusieurs plans de sauvegarde de l'emploi ; qu'elle a, dans ce cadre, proposé à MM. X..., Y..., Z..., A..., B... et C..., relevant de la catégorie des officiers mécaniciens navigants, d'opter soit pour un reclassement au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire ; que les intéressés ont choisi cette dernière option ; qu'à la suite de la rupture de leur contrat de travail, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à ce que leur employeur soit condamné à leur verser des dommages-intérêts pour violation de son engagement de maintien de l'emploi ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leurs demandes, alors, selon le moyen, qu'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la cour d'appel qui, tout en constatant que la société Air France s'était effectivement engagée à les conserver en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son

engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du code du travail ;
Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que par lettres adressées en 1988 et 1991 à ses salariés ayant la qualification d'officier mécanicien navigant, la société s'était engagée à maintenir leur emploi jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 60 ans puis constaté que les intéressés avaient opté pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité sans alléguer avoir procédé à ce choix sous la contrainte, la cour d'appel en a exactement déduit qu'ils avaient ainsi renoncé à se prévaloir de l'engagement souscrit par leur employeur, et que leurs demandes devaient être rejetées ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. X..., A..., B..., Y..., C... et Z... 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 treize mai deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi n° N 13-10. 781 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société AIR FRANCE à Monsieur Gérard X... le 24 mars 1988 est claire et sans équivoque et a été clarifiée, si tant que cela était nécessaire, par la lettre du 29 juillet 1983 adressée au Syndicat des officiers mécaniciens ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ces courriers à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans sous réserve d'avoir une licence valide ; que contrairement à ce que prétend la Société AIR FRANCE, il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Gérard X... prétend que son employeur aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Gérard X... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 437. 752 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant neuf ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur Gérard X... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur Gérard X... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 438. 549, 26 € ; que le 5 juillet 2007, Monsieur X... a remis le formulaire de positionnement en indiquant

qu'il optait pour le départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son 60ème anniversaire ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur X... sur ce point ;

ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur X... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° P 13-10. 782 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. A....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur A... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société AIR FRANCE à Monsieur Yannick A... le 4 février 1988 est claire et sans équivoque et a été clarifiée, si tant que cela était nécessaire, par la lettre du 29 juillet 1983 adressée au Syndicat des officiers mécaniciens ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ces courriers à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans sous réserve d'avoir une licence valide ; que contrairement à ce que prétend la Société AIR FRANCE, il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Yannick A... prétend que son employeur aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Yannick A... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 430. 967, 15 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant six ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur A... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur A... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 430. 967, 15 € ; que le 29 juin 2007, Monsieur A... a remis le formulaire de positionnement en indiquant qu'il optait pour le

départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son 60ème anniversaire ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur A... sur ce point ; ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur A... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° Q 13-10. 783 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. B... .

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur B... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société AIR FRANCE à Monsieur Yves B... le 23 mars 1988 est claire et sans équivoque et a été clarifiée, si tant que cela était nécessaire, par la lettre du 29 juillet 1983 adressée au Syndicat des officiers mécaniciens ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ces courriers à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans sous réserve d'avoir une licence valide ; que contrairement à ce que prétend la Société AIR FRANCE, il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Yves B... prétend que son employeur aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Yves B... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 431. 468 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant six ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur B... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur B... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 413. 468, 39 € ; que le 22 juin 2007, Monsieur B... a remis le formulaire de positionnement en indiquant qu'il optait pour le

départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son 60ème anniversaire ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur B... sur ce point ; ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur B... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° R 13-10. 784 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. Y....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Y... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société AIR FRANCE à Monsieur Frédéric Y... le 23 mars 1988 est claire et sans équivoque et a été clarifiée, si tant que cela était nécessaire, par la lettre du 29 juillet 1983 adressée au Syndicat des officiers mécaniciens ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ces courriers à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans sous réserve d'avoir une licence valide ; que contrairement à ce que prétend la Société AIR FRANCE, il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Frédéric Y... prétend que son employeur aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Frédéric Y... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 437. 752 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant neuf ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ; ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur Y... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur Frédéric Y... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 437. 752 € ; que le 16 juillet 2007, Monsieur Y... a remis le formulaire de positionnement en indiquant qu'il optait pour le départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de

son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son 60ème anniversaire ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur Y... sur ce point ;

ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur Y... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° S 13-10. 785 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. C... .

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur C... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société AIR FRANCE à Monsieur Georges C... le 23 mars 1988 est claire et sans équivoque et a été clarifiée, si tant que cela était nécessaire, par la lettre du 29 juillet 1983 adressée au Syndicat des officiers mécaniciens ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ces courriers à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans sous réserve d'avoir une licence valide ; que contrairement à ce que prétend la Société AIR FRANCE, il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Georges C... prétend que son employeur aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Georges C... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 428. 985 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant six ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur Georges C... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur Georges C... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 413. 468, 39 € ; que le 17 juillet 2007, Monsieur Georges C... a remis le formulaire de positionnement en indiquant qu'il optait pour le départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son

60ème anniversaire ; qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur Georges C... sur ce point ;

ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur C... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° T 13-10. 786 par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. Z....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Z... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la clause de garantie d'emploi contenue dans la lettre adressée par la Société UTA à Monsieur Jacques Z... le 5 septembre 1991 est claire et sans équivoque ; qu'il est constant que l'employeur s'engageait aux termes de ce courrier à conserver le salarié en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans en qualité d'OMN ou vers une autre fonction telle que rappelé ci-dessus ; qu'il ne s'agit pas d'un engagement perpétuel, car limité sur une période donnée, jusqu'à 60 ans, cet engagement ne pouvant donc donner lieu à interprétation ; que c'est à tort que Monsieur Jacques Z... prétend que son employeur (UTA devenue AIR FRANCE) aurait violé la clause en question de manière délibérée dès lors qu'il a offert au salarié, en raison du contexte économique et technologique qui était le sien (la suppression du pilotage à trois), deux possibilités, à savoir 1/ le reclassement au sol, 2/ le départ volontaire ; qu'il est constant que Monsieur Jacques Z... a coché la case afférente au départ volontaire sans remettre en cause les deux seules possibilités offertes, et qu'il n'allègue pas avoir procédé à ce choix sous la contrainte ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut sérieusement aujourd'hui remettre en question un choix délibéré quand à un départ volontaire pour lequel il a, au demeurant, été indemnisé à hauteur de 438. 787, 86 € ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages intérêts, laquelle ne pourrait, en tout état de cause, pas correspondre à l'équivalent des salaires pendant six ans ne pouvant être évaluée que dans le cadre d'une perte de chance ; que le jugement dont appel sera confirmé en l'intégralité de ses dispositions ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES, QUE dans le cadre de l'évolution de carrière des OMN en 1982 et en 1988, la Société AIR FRANCE a envoyé une lettre à Monsieur JACQUES Z... lui reconnaissant un droit de poursuivre à sa discrétion et jusqu'à son 60ème anniversaire sa carrière dans l'exercice de son métier ; que dans le cadre du dernier plan de départ volontaire, la Société AIR FRANCE a demandé à Monsieur Z... par courrier du 14 juin 2007, d'opter soit pour un reclassement définitif au sein du personnel au sol, soit pour un départ volontaire donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire d'un montant de 438. 787, 86 € ; que le 22 juin 2007, Monsieur Z... a remis le formulaire de positionnement en indiquant qu'il optait pour le départ volontaire ; que dès lors, il ne saurait sérieusement contester la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle serait intervenue avant son 60ème anniversaire ;

qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de Monsieur Z... sur ce point ;

ALORS QU'en présence d'une clause de garantie d'emploi, l'employeur ne peut rompre le contrat avant le terme de la garantie pour un motif économique ; que le fait pour un salarié d'accepter d'adhérer à un plan de départ volontaire ne saurait donc avoir pour effet de dispenser l'employeur de son engagement, dès lors que la rupture qui résulte de ce départ est elle-même assimilée à un licenciement économique ; que la Cour d'appel qui, tout en constatant que la Société AIR FRANCE s'était effectivement engagée à conserver Monsieur Z... en poste jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans, a néanmoins considéré qu'en lui proposant, dans le cadre d'un PSE, son départ volontaire, elle n'avait pas violé cette clause de garantie d'emploi quand, la rupture résultant du départ volontaire du salarié étant assimilée à un licenciement pour motif économique elle ne pouvait la dispenser de son engagement à son égard et imposait l'indemnisation du préjudice résultant de sa violation, la Cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 27 novembre 2012