

CA - Rennes - 18/01/2011 - 08/09294 - ch. des Prud'Hommes 05

Cinquième Chamb Prud'Hom

ARRÊT N° 17

R. G : 08/09294

M. Gérard L.

C/

Société BRIT AIR SA

Confirmation partielle

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 18 JANVIER 2011

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Alain POUMAREDE, Président,

Madame Marie Hélène MOY, Conseiller, magistrat rapporteur,

Monsieur Patrice LABEY, Conseiller

GREFFIER :

Madame Guyonne DANIELLOU, lors des débats, et Madame Sylvie VIEILLERIBIERE, lors du prononcé,

DÉBATS :

A l'audience publique du 08 Novembre 2010 devant Madame Marie Hélène MOY, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 18 Janvier 2011 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANT :

Monsieur Gérard L.

...

...

représenté par Me Jean Pierre POLI, avocat au barreau de NICE

INTIMEE :

La Société BRIT AIR SA, prise en la personne de ses représentants légaux,

Aéroport de Morlaix

CS 27925

29679 MORLAIX CEDEX

comparant en personne, assistée de Me Gaïd PERROT, avocat au barreau de BREST

Monsieur Gérard L. a été embauché par la société BRIT AIR le 15 avril 1996 en qualité de pilote, suivant contrat de travail à durée déterminée, suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Il était destinataire le 5 mars 2007 d'un courrier recommandé de la compagnie l'avertissant de ce que, à compter de son 60ème anniversaire, soit le 3 juillet 2007, il ne serait plus autorisé à voler, par application des dispositions de l'article L 421-9 du code de l'aviation civile.

La rupture de son contrat de travail lui était notifiée par courrier du 10 avril 2007.

Contestant tant le motif de cette rupture que le montant de l'indemnité allouée, il a saisi le conseil de prud'hommes de Morlaix, lequel, dans une décision du 19 décembre 2008, l'a débouté de l'intégralité de ses demandes, et condamné au

paiement d'une somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.
Monsieur L. a régulièrement interjeté appel de cette décision par déclaration du 23 décembre 2008 enregistrée le 31 décembre suivant.

Dans ses conclusions récapitulatives visées au greffe le 8 novembre 2010, l'appelant demande à la Cour de:
Infirmer en toutes ses dispositions la décision déférée

A titre principal, prononcer la nullité du licenciement et condamner la société BRIT AIR au paiement des sommes suivantes:

51 120,50 € à titre de solde d'indemnité de licenciement

150 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

A titre subsidiaire, de constater le non respect par la société BRIT AIR de son obligation de reclassement, et juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Condamner en conséquence la société BRIT AIR à lui payer les sommes suivantes:

51 120,50 € à titre de solde d'indemnité de licenciement

150 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il demande également à la Cour d'ordonner la remise sous astreinte de 100 € par jour des documents suivants:

Attestation ASSEDIC rectifiée

Bulletin de paie

De dire que les créances salariales porteront intérêts au taux légal capitalisé à compter de la demande en justice

Condamner la société BRIT AIR au paiement d'une somme de 8000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Il expose en substance que la décision prise à son encontre est contraire aux dispositions de l'article 6 paragraphe 1 de la directive 2000/78/CE, qu'en tout état de cause, l'impossibilité de reclassement n'est pas démontrée, notamment au sein du groupe AIR FRANCE, que l'indemnité de rupture n'a pas été calculée conformément aux clauses contractuelles.

La société BRIT AIR (conclusions visées au greffe le 27 octobre 2010)

Sollicite au contraire la confirmation de la décision déférée, le rejet de l'ensemble des demandes formulées par l'appelant et sa condamnation au paiement d'une somme de 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle se prévaut essentiellement de la position du conseil d'Etat quant à la légitimité de l'article L. 421-9 du code de l'aviation civile, que les objectifs poursuivis par ce texte sont légitimes, que la recherche de reclassement s'est effectuée de manière valable, que l'indemnité de rupture est conforme aux dispositions du code de l'aviation civile.

Pour un exposé plus ample des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère aux conclusions sus visées, régulièrement notifiées et soutenues oralement lors de l'audience.

MOTIFS La rupture du contrat de Monsieur L. lui a été notifié par courrier du 10 avril 2007 en ces termes:

A la suite de notre entretien préalable du 6 avril 2007, nous vous informons que nous sommes contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail en application des dispositions des articles L. 421-9 et suivants de l'aviation civile pour les motifs ci après développés:

Vous avez été embauché par la Compagnie en qualité de pilote professionnel par contrat de travail à durée indéterminée en date du 15 avril 1996.

L'article L. 421-9 du code de l'aviation civile dispose que:

Le personnel navigant de l'aéronautique civile de la section A du registre prévu à l'article L. 421-3 ne peut exercer en qualité de pilote ou de copilote dans le transport aérien public au delà de 60 ans. Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte sauf impossibilité pour l'entreprise de proposer un reclassement dans un emploi au sol.

Vous atteindrez la limite d'âge prévue à l'article sus visé le 3 juillet 2007.

A compter de cette date, vous ne pourrez donc plus exercer vos fonctions de pilote au sein de la Compagnie.

Nous avons recherché au sein de la Compagnie, de ses filiales, mais aussi au sein du groupe AIR FRANCE, les emplois au sol éventuellement disponibles et compatibles avec votre formation, vos compétences et votre expérience professionnelle.

Malheureusement, nos recherches se sont avérées infructueuses...

Sur le caractère discriminatoire de la rupture du contrat de travail

Monsieur L. se prévaut des dispositions de l'article 6 paragraphe 1 de la directive numéro 2000/78/CE du 27 novembre 2000

En application de ce texte, des différences de traitement fondées sur l'âge ne sont admises qu'à la condition d'être

objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, de marché du travail et de la formation professionnelle, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

1) sur les objectifs légitimes

Il ressort de l'ensemble des documents produits, et notamment des articles émanant du syndicat national des pilotes de ligne français s'opposant au report de la limite d'âge envisagée pour leur profession à 65 ans que:

La mission confiée aux pilotes est complexe, sérieuse et physiquement exigeante. Au cours de chacun de leurs vols, les hommes et les femmes pilotes de ligne ont la responsabilité d'une mission engageant des centaines de vies humaines et des dizaines de millions d'Euros.

Pour que cette mission s'exerce en toute sécurité, elle repose sur un ensemble complet de règles d'utilisation des équipages...L'âge de cessation d'activité est un de ces éléments.

Car, si les compétences professionnelles des pilotes sont vérifiées plusieurs fois par an comme leurs aptitudes physiques et mentales, ces tests ne sont pas capables de déceler les subtiles et incontestables baisses de performance des individus dues à l'âge...

Il est incontestable que la mission des pilotes de ligne consiste à amener les passagers à destination en toute sécurité, tout en préservant également le matériel coûteux qui

leur est confié, que cette mission exige des personnels en pleine possession de leurs moyens physiques et psychologiques, ainsi que l'affirment ceux-ci, dans leur grande majorité.

Au regard de ces éléments, la limite d'âge imposée par la compagnie BRIT AIR, à ses pilotes était justifiée par cet objectif de sécurité.

Par ailleurs, il résulte d'un rapport remis au sénat et à l'assemblée nationale préalablement au vote de la loi du 4 février 1995 prévoyant la limite d'âge à 60 ans pour les pilotes que à cette époque, cette mesure permettrait à de jeunes pilotes nouvellement diplômés d'accéder à un emploi.

Cet objectif parfaitement légitime de favoriser l'emploi des jeunes diplômés justifiait dès lors également la mesure discriminatoire adoptée.

2) sur la nécessité de la cessation d'activité pour assurer la réalisation des objectifs

Monsieur L. développe sur ce point une double argumentation:

D'une part, il fait remarquer que la nouvelle rédaction de l'article L 421-9 du code de l'aviation civile, telle que découlant de la loi du 17 décembre 2008 permet, à compter du 1er janvier 2010 la présence des pilotes de plus de 60 ans dans les avions, circonstance qui démontre que des aménagements étaient possibles.

D'autre part, qu'en ne conditionnant pas la rupture du contrat de travail des pilotes après 60 ans, à l'embauche obligatoire d'un jeune, l'article L 421-9 dans sa rédaction antérieure ne répondait pas à l'objectif fixé,

Qu'en conséquence, la rupture de son contrat de travail n'était pas nécessaire à la réalisation des objectifs de bon fonctionnement de la navigation aérienne et de sécurité.

La société BRIT AIR rétorque que les débats parlementaires avaient dégagé la possibilité en 1995 de procéder à l'embauche de 130 jeunes pilotes au moyen de cette mesure.

Il est exact que postérieurement à la rupture du contrat de monsieur L., le code de l'aviation civile s'est trouvé modifié, que la présence de pilotes commandants de bord de plus de 60 ans a été autorisée en France sous certaines conditions,

L'une de ces conditions consistait en la présence dans le cockpit de deux membres d'équipage de conduite, dont un seul serait âgé de plus de 60 ans

L'OACI (Organisation de l'aviation civile internationale) , dans les recommandations aux états préconisait des mesures très strictes de sécurité en cas d'autorisation de voler pour les pilotes entre 60 et 65 ans, ces derniers ne devant être admis que sur des vols multi pilotes et subir une évaluation médicale tous les six mois.

La preuve est ainsi rapportée de ce que, la limite d'âge des pilotes n'est pas une condition nécessaire de la sécurité des vols, cette exigence pouvant être satisfaite par d'autres moyens, notamment la présence des copilotes plus jeunes, mesure également efficace pour lutter contre le sous emploi.

Par ailleurs, il résulte clairement des débats parlementaires, que la population de pilotes était en 1994 d'environ 6000, que plus de 12 000 jeunes déjà formés étaient sans emploi, que la mesure préconisée permettrait l'embauche de 130 à 150 pilotes seulement dans l'immédiat, .

De plus, cette disposition du code de l'aviation civile ne faisait pas obligation aux compagnies de procéder à l'embauche de jeunes en remplacement des pilotes évincés en raison de leur âge, relativisant le caractère nécessaire de la mesure pour assurer la réalisation de l'objectif.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que si la rupture du contrat de travail de monsieur L. était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, les moyens mis en oeuvre pour réaliser ces objectifs n'étaient pas

véritablement nécessaires , que dès lors la nullité de la rupture est encourue, la décision de première instance étant infirmée .

Sur les conséquences de cette nullité

**** Les dommages et intérêts:**

Monsieur L. s'est vu retirer sa licence de pilote alors que les conditions d'octroi d'une retraite à taux plein n'étaient pas acquises, il produit les justificatifs de son inscription à Pôle Emploi et du versement d'une indemnité mensuelle d'environ 1410 € jusqu'à sa date d'admission à la retraite à taux plein, soit le 1er août 2012.

Au vu de ces éléments , la Cour estime à la somme de 80 000 € la juste réparation du préjudice subi.

**** La demande en complément d'indemnité de licenciement**

La rupture intervenue en application de l'article L 421-9 du code de l'aviation civile constitue non un licenciement, mais un mode de rupture autonome, et donne lieu au profit du salarié dont le contrat prend fin , au versement d'une indemnité de départ calculée conformément aux dispositions de l'article L 423-1 du même code et exclusive de toute indemnité contractuelle de licenciement.

Il s'ensuit que la demande complémentaire formulée à ce titre sera écartée, en confirmation de la décision déferée.

La demande de remise de documents sous astreinte se voit privée d'objet

Sur les frais et dépens

Il est équitable d'allouer à monsieur L. une somme de 3000 € au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel.

La société BRIT AIR succombant sera déboutée de sa demande de ce chef, la décision de première instance étant également réformée de ce chef, et supportera les éventuels dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS LA COUR statuant par arrêt contradictoire:

CONFIRME la décision déferée s'agissant de l'indemnité complémentaire de licenciement

LA REFORMANT pour le surplus et statuant à nouveau:

DIT nulle la rupture du contrat de travail de monsieur L.

CONDAMNE la société BRIT AIR à payer à monsieur Gérard L. la somme de 80 000 € à titre de dommages et intérêts

CONDAMNE la société BRIT AIR à payer à monsieur L. la somme de 3000 € au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel

DEBOUTE la société BRIT AIR de sa demande de ce chef

CONDAMNE la société BRIT AIR aux éventuels dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

S. VIEILLERIBIERE A. POUMAREDE

CA - Rennes - 18/01/2011 - 08/09294 - ch. des Prud'Hommes 05