

BGE 130 V 18

Bundesgericht (BGE), 2003-01-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_BGE_130_V_18

FR: ATF 130 V 18

IT: DTF 130 V 18

Regeste

Regeste Art. 8 Abs. 1 und Art. 9 BV; Art. 20 des Reglements der Pensionskasse ComPlan; Art. 43 der Statuten der Pensionskasse des Bundes: Leistungen bei administrativer Auflösung des Dienstverhältnisses; Gleichbehandlung. Begriff des Sozialplanes (Erw. 2.3) und Auslegung seiner normativen Bestimmungen (Erw. 4.2). Gemäss Art. 20 des Reglements der ComPlan fällt die Ausrichtung von Leistungen, namentlich von Renten, welche denjenigen gemäss den jeweils gültigen Bestimmungen der Verordnung über die Pensionskasse des Bundes mindestens analog sind, nur in Betracht, wenn kein vom angeschlossenen Arbeitgeber und den anerkannten Personalverbänden ausgearbeiteter Sozialplan vorliegt (Erw. 3.2). Die in der Vereinbarung zwischen der Swisscom AG und den Gewerkschaften sowie interessierten Personalverbänden vom 3. Mai 1999 enthaltenen Bestimmungen entsprechen dem Begriff des Sozialplanes im Sinne dieser Reglementsbestimmung (Erw. 3.2). Diese steht nicht in Widerspruch zum Gleichbehandlungsgrundsatz (Erw. 5).

Regeste Art. 8 al. 1 et art. 9 Cst.; art. 20 du règlement de la Caisse de pensions ComPlan; art. 43 des statuts de la Caisse fédérale de pensions: Prestations en cas de résiliation administrative des rapports de service; égalité de traitement. Notion de plan social (consid. 2.3) et interprétation de ses dispositions normatives (consid. 4.2). Selon l'art. 20 du règlement de ComPlan, le versement de prestations comparables aux prestations prévues par les dispositions en vigueur de l'ordonnance régissant la Caisse fédérale de pensions, notamment une rente, n'entre en ligne de compte qu'en l'absence d'un plan social négocié entre l'employeur affilié et les associations du personnel reconnues (consid. 3.2). Les dispositions contenues dans l'accord conclu le 3 mai 1999 entre Swisscom SA et les syndicats et associations du personnel intéressés répondent à la notion de plan social au sens de cette disposition réglementaire (consid. 3.2). Celle-ci n'apparaît pas contraire au principe de l'égalité de traitement (consid. 5).

Regesto Art. 8 cpv. 1 e art. 9 Cost.; art. 20 del Regolamento della Cassa pensioni ComPlan; art. 43 degli Statuti della Cassa pensioni della Confederazione: Prestazioni in caso di scioglimento amministrativo del rapporto di servizio; parità di trattamento. Nozione di piano sociale (consid. 2.3) e interpretazione delle sue disposizioni normative (consid. 4.2). Giusta l'art. 20 del Regolamento di ComPlan, il versamento di prestazioni, in particolare di rendite, corrispondenti a quelle previste dalle disposizioni in vigore dell'Ordinanza concernente la Cassa pensioni della Confederazione, entra in considerazione solo in assenza di un piano sociale negoziato tra il datore di lavoro affiliato e le associazioni del personale riconosciute (consid. 3.2). Le disposizioni contenute nell'accordo concluso il 3 maggio 1999 tra Swisscom SA e i sindacati e le associazioni del personale interessate rispondono alla nozione di piano sociale nel senso di questa disposizione regolamentare (consid. 3.2). Essa non è pertanto contraria al principio della parità di trattamento (consid. 5).

Erwägungen

E. 1

Il est incontesté que la prétention du recourant se fonde sur l'art. 20, deuxième tiret, des statuts de la caisse intimée qui prévoit, en l'absence d'un plan social négocié entre l'employeur affilié et les associations professionnelles reconnues, le versement de "prestations au moins comparables aux dispositions en vigueur de l'ordonnance sur la Caisse fédérale de pensions (Statuts de la CFP) concernant la résiliation administrative des rapports de travail". La référence aux dispositions de la CFP renvoie donc à l'ordonnance régissant la Caisse fédérale de pensions (Statuts de la CFP), qui a fait l'objet de versions successives, la dernière en date, du 24 août 1994, ayant été approuvée par l'Assemblée fédérale le 15 décembre 1994 (RS 172.222.1). Plus précisément, il s'agit en l'occurrence de la section 4 des statuts de la CFP qui, sous le titre "Prestations en cas de BGE 130 V 18 S. 25 résiliation administrative des rapports de service", contient un article unique - soit l'art. 43 des statuts - dont la teneur est la suivante: "1 Les prestations des art. 39 et 40 sont versées lorsque: a. Les rapports de service sont résiliés sans faute de l'affilié, conformément aux art. 54, 55, 57 ou 62d du statut des fonctionnaires ou aux art. 8 2 e alinéa, et 77 du règlement des employés, du 10 décembre 1959; b. l'affilié a fait partie pendant au moins 19 ans sans interruption de la caisse de pensions; et c. l'affilié a plus de cinquante ans.

E. 2

L'autorité qui nomme statue sur le comportement fautif des agents. Sa décision lie la CFP.

E. 2.1

Depuis le 1er janvier 1998, Swisscom SA est régie en particulier par la loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise fédérale de télécommunication (ci-après LET; RS 784.11). Le personnel de l'entreprise est engagé sous le régime du droit privé (art. 16 al. 1 LET , BGE 130 V 18 S. 26 disposition qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2001). Jusqu'à la fin de la période administrative 1997 à 2000, le personnel de l'entreprise est resté soumis à la législation du personnel de la Confédération (art. 25 al. 2 LET). Dès le 1er janvier 2001 les rapports de service sont réglés sur la base du droit régissant les contrats de travail (art. 25 al. 3 LET). Le 4 novembre 1998, le Conseil fédéral a adopté le règlement des fonctionnaires Swisscom (RFS; RS 172.221.102.2), qui est entré en vigueur le 1er décembre 1998 et s'est appliqué jusqu'au 31 décembre 2000 (art. 98 RFS). Ce règlement contient des dispositions analogues à celles qui étaient applicables à la même époque aux fonctionnaires de l'administration générale de la Confédération.

E. 2.2

A propos de la prévoyance professionnelle des employés de Swisscom SA, l' art. 17 LET prévoit que le personnel de l'entreprise est affilié à la Caisse fédérale de pensions. L'entreprise peut, avec l'autorisation du Conseil fédéral, gérer ses propres caisses de pensions ou s'affilier à d'autres institutions de prévoyance. Sur la base de ces dispositions, Swisscom SA a créé sa propre caisse de pensions, dénommée ComPlan, dont le règlement est entré en vigueur le 1er janvier 1999. A partir de cette date, les fonctionnaires de l'entreprise auparavant affiliés à la Caisse fédérale de pensions ont été affiliés à ComPlan.

E. 2.3

Comme telle, la notion de plan social n'est pas définie juridiquement (voir JÜRIG BRECHBÜHL, Plans sociaux et prévoyance vieillesse, in: Sécurité sociale 2002 p. 222). En

pratique, un plan social est le fruit d'une consultation entre partenaires sociaux qui est généralement consigné dans un document écrit et qui a pour but d'accompagner par des mesures sociales des licenciements économiques (voir GABRIEL AUBERT, La nouvelle réglementation des licenciements collectifs et des transferts d'entreprises, in: Le droit du travail en pratique, vol. 9, Journée 1994 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1995, p. 103). Selon la jurisprudence, un tel plan social constitue une forme particulière de convention collective du travail (arrêts du Tribunal fédéral du 2 juillet 2002 [4C.115/2002] et du 5 janvier 1999 [4C.264/1998]). Les travailleurs peuvent donc invoquer directement les droits qui en résultent pour eux. Dès lors que le recourant était touché par les mesures de restructuration prises par son employeur et qu'il entrait dans le champ BGE 130 V 18 S. 27 d'application personnel de l'accord conclu le 3 mai 1999, il pouvait se prévaloir du plan social découlant de cet accord.

E. 3

La Confédération et les établissements en régie dotés d'une comptabilité propre remboursent à la Caisse de pensions la réserve mathématique manquante dans les cas cités au premier alinéa." Les prestations auxquelles il est fait référence à l'art. 43 al. 1 des Statuts de la CFP consistent en une rente dont le montant correspond à la rente d'invalidité (art. 39), assortie d'un supplément fixe (art. 40) et d'une rente d'enfant (art. 41). Bien que cela n'ait pas d'incidence sur le litige, il est à relever que les Statuts de la CFP ont été formellement abrogés par l'art. 30 de la loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions (loi sur la CFP) du 23 juin 2000 (RS 172.222.0). Cette loi est entrée en vigueur le 1er mars 2001. Elle prévoit notamment la création d'une caisse fédérale de pensions dotée de la personnalité juridique (art. 28) - soit la Caisse fédérale de pensions PUBLICA (ordonnance relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions [OCFP 1; RS 172.222.034.1]). Les employeurs et assurés concernés ont été transférés à la caisse PUBLICA avec effet au 1er juin 2003 (cf. art. 29 al. 1 de la loi sur la CFP). 2. Il s'agit tout d'abord de définir la situation juridique du recourant sous l'angle de ses rapports de travail, puis sous l'angle de son affiliation à une institution de prévoyance et, enfin, par rapport au plan social mis en oeuvre par Swisscom SA.

E. 3.1

Le recourant se plaint d'une violation des art. 357 al. 2 CO et 358 CO. Selon lui, un plan social ne saurait priver un salarié de la retraite administrative à laquelle il a droit. Les statuts de la Caisse fédérale de pensions, comme les dispositions de l'ancien Statut des fonctionnaires, normes de droit public, sont des règles impératives par définition. Soumis jusqu'au 31 décembre 2000 à ces dispositions, le recourant s'estime fondé à se prévaloir de ces textes qui lui confèrent, selon lui, le droit à une retraite administrative. Le fait qu'il n'était plus affilié depuis le 1er janvier 1999 à la Caisse fédérale de pensions n'y saurait rien changer. La Caisse de pensions ComPlan garantissait justement, en cas de dissolution structurelle des rapports de travail ou d'une résiliation des rapports de travail ne découlant pas d'une faute de l'affilié, des prestations au moins comparables aux dispositions en vigueur de l'ordonnance sur la Caisse fédérale de pensions concernant la résiliation administrative des rapports de travail (art. 20 du règlement ComPlan). Cette double référence au Statut des fonctionnaires et aux Statuts de la Caisse fédérale de pensions garantissait aux affiliés le maintien de leurs droits issus de la réglementation de droit public pendant la période de transition de deux ans. Cette période, ouverte le 1er janvier 1999 par le passage du personnel de la Caisse fédérale de pensions à la Caisse de pensions ComPlan

s'est terminée le 31 décembre 2000, date à laquelle le Statut des fonctionnaires a cessé de déployer ses effets pour le personnel de Swisscom SA.

E. 3.2

Selon l' art. 357 al. 2 CO , en tant qu'ils dérogent à des clauses impératives, les accords entre employeurs et travailleurs liés par la convention sont nuls et remplacés par ces clauses; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables. Aux termes de l' art. 358 CO , le droit impératif de la Confédération et des cantons l'emporte sur la convention; toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables, à moins que le droit impératif ne s'y oppose expressément. Ces dispositions ne sont toutefois d'aucun secours au recourant. La prétention ici en cause, bien qu'elle ait pour origine la résiliation des rapports de service antérieurs, trouve son fondement dans le droit de la prévoyance professionnelle, comme l'a d'ailleurs BGE 130 V 18 S. 28 constaté le Tribunal fédéral des assurances dans son arrêt de renvoi du 28 juin 2002 (voir également ATF 124 V 327 , ATF 119 V 135 , ATF 118 V 255 sv., ATF 118 Ib 175 consid. 6c; PETER HÄNNI, Personalrecht des Bundes, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Organisationsrecht, ch. 76; ELMAR MARIO JUD, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, thèse Fribourg 1975, p. 246 sv.). Le recourant ne peut déduire une prétention directe à une rente ni de l'ancienne loi fédérale sur le statut des fonctionnaires (StF) ni du règlement des fonctionnaires de Swisscom (applicable du 1er décembre 1998 au 31 décembre 2000). On relèvera d'ailleurs à ce propos que l'art. 85 de ce règlement prévoit, sous la rubrique "Résiliation des rapports de services pour cause de suppression de fonction", que Swisscom définit les conditions-cadres de la résiliation et fixe les indemnités. C'est donc uniquement au regard des dispositions en matière de prévoyance professionnelle qui étaient applicables au recourant à la fin de la période administrative (2000) qu'il convient de trancher le litige. Or, les dispositions de la Caisse fédérale de pensions n'étaient précisément plus applicables au recourant dès le 1er janvier 1999. Celui-ci était affilié, à partir de cette date, à la Caisse de pensions ComPlan. Pour déterminer les prestations découlant de la prévoyance en cas de résiliation administrative des rapports de service, il faut donc se fonder, en l'occurrence, sur l'art. 20 du règlement de la Caisse de pensions ComPlan. Il en résulte clairement que le versement de prestations comparables aux prestations prévues par les dispositions en vigueur de l'ordonnance sur la Caisse fédérale de pensions, notamment une rente, n'entre en ligne de compte qu'en l'absence d'un plan social négocié entre l'employeur affilié et les associations du personnel reconnues. En l'occurrence, les dispositions contenues dans l'accord conclu le 3 mai 1999 répondaient à l'évidence à la notion de plan social négocié entre partenaires intéressés au sens de l'art. 20 précité. Les mesures prises présentaient, en effet, toutes les caractéristiques généralement reconnues à un plan de cette nature, à savoir des mises à la retraite anticipées, des possibilités de réinsertion dans l'entreprise, des délais de congé spéciaux, des mesures de soutien à la recherche d'un emploi etc. (FRANK VISCHER, Kündigung und kollektives Arbeitsrecht, in: GEISER/MÜNCH, Stellenwechsel und Entlassung, BGE 130 V 18 S. 29 Bâle 1997, ch. 4.35 p. 134; STEPHAN KLINGENBERG, Die Betriebsschliessung, thèse Bâle 1986, p. 195 sv.).

E. 3.3

Par ailleurs, les dispositions qui lui étaient antérieurement applicables de la Caisse fédérale de pensions ne créaient pas de droits acquis en faveur du recourant (cf. HÄNNI, op. cit., ch.

150). En effet, les droits acquis ne naissent en faveur des personnes concernées que si la loi a fixé une fois pour toutes les relations en cause pour les soustraire aux effets des modifications légales, ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 118 Ia 255 sv. consid. 5b, ATF 117 V 234 sv. consid. 5b, ATF 107 Ia 194 consid. 3a et la jurisprudence citée; cf. aussi HÄNNI, op. cit., ch. 150). Ces conditions ne sont pas remplies en l'espèce. Certes, les art. 8 al. 1 et 9 Cst. , à l'instar de l'art. 4 aCst. , empêchent que les prétentions en cause ne soient arbitrairement supprimées ou réduites, notamment quant à leur montant, et que des atteintes aux droits concernés interviennent unilatéralement et sans justification particulière au détriment de quelques intéressés ou de certaines catégories d'entre eux (ATF 117 V 235 sv. consid. 5c; SJ 2001 I p. 417 consid. 2; GIORDANO BEATI, I diritti acquisiti, in: Juridiction constitutionnelle et Juridiction administrative, Zurich 1992, p. 40 sv.). Selon les circonstances, le législateur est tenu d'adopter des dispositions transitoires, soit pour éviter des conséquences ainsi prohibées, soit pour permettre aux intéressés de s'adapter à la nouvelle situation légale (ATF 122 V 409 consid. 3b/bb; SJ 2001 I p. 417 consid. 2 et les références citées). Dans le cas particulier, la réglementation de la Caisse de pensions ComPlan ne contient pas de dispositions transitoires sur le sujet ici en discussion. Cette absence de dispositions transitoires est toutefois compensée par le fait que la suppression du droit à la rente qui était précédemment reconnu aux conditions de l'art. 43 des Statuts de la Caisse fédérale de pensions est subordonnée à l'existence d'un plan social. En l'occurrence, ce plan permettait au recourant de bénéficier d'un plein traitement jusqu'au 31 juillet 2003, puis d'un salaire dépendant d'un taux d'occupation devant correspondre à 50 pour cent au moins du salaire nominal, cela jusqu'à l'âge de 60 ans (ouverture du droit à une pension de retraite anticipée). Des prestations supplémentaires étaient garanties proportionnellement à la réduction du taux d'occupation (prestations correspondant à la BGE 130 V 18 S. 30 rente versée en cas de départ à la retraite à 60 ans et financement par l'employeur des cotisations à l'institution de prévoyance). Ces mesures - qui mettaient de manière prioritaire l'accent sur la réinsertion professionnelle, assortie d'une garantie de traitement, étaient de nature à permettre aux intéressés de s'adapter à la situation nouvelle découlant des effets combinés de l'adaptation de l'effectif du personnel de Swisscom SA, d'une part, et, d'autre part, de la nouvelle réglementation en matière de prévoyance professionnelle.

E. 4.1

Le recourant fait valoir que le choix qui lui a été proposé par la lettre du 28 avril 2000 était faussé par une information essentielle qui était erronée. Selon cette lettre, la mise en disponibilité ne débouchait que sur la fin des rapports de service, sans aucune prestation ultérieure. Le recourant soutient qu'en réalité il aurait eu droit, en choisissant cette alternative, à des prestations au moins comparables aux prestations garanties par la Caisse fédérale de pensions, soit une rente ordinaire, une rente complémentaire et une rente pour enfant. Il se trouvait donc dans une erreur essentielle au moment où il a accepté son transfert à l'AE. L'invalidation de l'accord donné le 14 juin 2000 le replacerait donc dans la situation qui était celle découlant de sa demande de mise au bénéfice d'une retraite administrative, conformément à l'art. 20 deuxième tiret du règlement ComPlan en corrélation avec l'art. 43 des statuts de la Caisse fédérale de pensions.

E. 4.2

Le plan social étant une forme particulière de convention collective, les dispositions normatives - applicables aux relations entre employeur et travailleurs - qu'il contient

s'interprètent selon les méthodes applicables aux lois, en tenant compte toutefois et au besoin de l'intention des parties contractantes (arrêt du Tribunal fédéral du 5 janvier 1999 [4C.264/1998], déjà cité; KLINGENBERG, op. cit., pp. 159 et 218). A teneur des ch. 8.2 et 8.3 du plan social, la mise à la retraite pour raisons administratives ne peut être envisagée que pour les collaborateurs nés en 1945 ou avant. Cette réglementation exclut de manière tout à fait claire les mises à la retraite pour raisons administratives pour des collaborateurs nés après 1945. Par ailleurs, selon le ch. 9.2 du plan, si le collaborateur ne signe pas l'accord, aucune prise en charge ne sera assurée par l'AE ou le CM et le contrat de travail sera résilié au 31 décembre 2000. C'est dire que le plan BGE 130 V 18 S. 31 n'offre pas le choix entre l'acceptation du transfert à l'Antenne Emploi ou au Centre de mobilité et une mise à la retraite pour raisons administratives. Les ch. 8.2 et 8.3 du plan social seraient d'ailleurs dépourvus de sens si ce dernier offrait aux intéressés un tel choix. Il en irait de même en ce qui concerne l'art. 20 du règlement de la Caisse de pensions ComPlan, s'il devait être interprété en ce sens qu'un refus des mesures du plan social entraîne le bénéfice d'une pension de retraite pour les affiliés qui satisfont aux conditions d'âge et de durée d'activité requises par cette disposition du règlement en corrélation avec l'ancien art. 43 des statuts de la Caisse fédérale de pensions.

E. 5.1

Le recourant soutient enfin que le plan social, en tant qu'il écarte du droit à la retraite administrative, aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté, les travailleurs subalternes mais non les cadres de l'échelon supérieur, viole le principe de l'égalité de traitement.

E. 5.2

Selon la jurisprudence déduite de l'art. 8 Cst. (art. 4 al. 1 aCst.), le règlement d'une institution de prévoyance viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (cf. ATF 127 V 255 sv. consid. 3b, ATF 126 V 52 sv. consid. 3b). En soi, le fait de prévoir l'allocation d'une pension de retraite (à des conditions d'âge et de durée d'années de service déterminées) en faveur des seuls employés qui ne bénéficient pas d'un plan social négocié entre l'employeur et les associations concernées repose sur des considérations objectives et raisonnables. Pour des personnes âgées de moins de 55 ans et qui ont devant elles une durée d'activité de 10 ans ou plus, il est normal que les prestations d'un plan social axé sur le maintien de l'emploi aient la priorité par rapport à des mises à la retraite anticipée, qui ne se justifieraient pas du strict point de vue des buts de la prévoyance professionnelle, c'est-à-dire la couverture des éventualités de l'invalidité, du décès et de la vieillesse. Même si elles sont souvent prévues dans un plan social, dont elles sont partie intégrante (cf. ROLAND A. MÜLLER, Die BGE 130 V 18 S. 32 vorzeitige Pensionierung - Möglichkeiten und Grenzen im Lichte verschiedener Sozialversicherungszweige, in: RSAS 1997 p. 340), les mises à la retraite prématurées ne sont généralement envisagées que comme une ultima ratio. Le plan social en cause a précisément pour vocation d'éviter des licenciements ou des mises à la retraite anticipée massives, par des projets ayant des effets sur l'emploi (en plus des mises à la retraite anticipée pour les collaborateurs les plus âgés, de la prise en charge par l'Antenne Emploi, le Centre de mobilité ou encore le Centre d'occupation, le plan prévoyait des aménagements des horaires de travail, un soutien à la création d'entreprises et des

changements d'emploi au sein de l'entreprise). Au regard de ce contexte, l'art. 20 du règlement ComPlan n'apparaît donc pas contraire au principe de l'égalité de traitement.

E. 5.3

S'agissant du caractère prioritaire du plan social par rapport à des mises à la retraite anticipée, non justifiées par l'âge avancé des intéressés, on peut établir en l'espèce un parallèle avec les modifications survenues en matière de rapports de travail et de prévoyance professionnelle des employés de la Confédération. Cette priorité est en effet clairement exprimée dans la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers [RS 172.220.1]) et dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001 (OPers [RS 172.220.111.3]). C'est ainsi que l'art. 31 al. 4 LPers prévoit que si un nombre important d'employés doit être licencié par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social (première phrase). Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme le plan social (deuxième phrase). Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le plan social est établi par le tribunal arbitral ([art. 38 al. 3] troisième phrase). Dans son message sur la LPers du 14 décembre 1998, le Conseil fédéral relevait à cet égard que les transferts à l'intérieur de la Confédération, les recherches d'un nouvel emploi, la réorientation professionnelle et une éventuelle retraite anticipée devaient être mis en oeuvre afin d'éviter au maximum des licenciements. Pour encourager la mobilité, les personnes concernées sont cependant tenues d'accepter des offres d'emploi raisonnables, de participer à un programme de recherche d'emploi ou d'améliorer leurs qualifications professionnelles; les retraites anticipées avant l'âge de 60 ans doivent demeurer l'exception (FF 1999 BGE 130 V 18 S. 33 1447). En exécution de l'art. 31 LPers notamment, l'art. 104 OPers impose aux départements, en cas de mesures de restructuration, de mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour que celles-ci soient socialement supportables. Parmi ces mesures figurent l'affectation à un autre poste auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers, la recherche d'un emploi en dehors de l'administration fédérale, le recyclage et le perfectionnement professionnel et, enfin, la mise à la retraite anticipée. Celle-ci n'entre toutefois en ligne de compte que pour des employés âgés de 55 ans au moins, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre emploi pouvant raisonnablement être exigé d'eux (art. 105 al. 1 phrase introductive OPers). Quant à la nouvelle loi sur la Caisse fédérale de pensions, elle ne contient pas de disposition analogue à l'art. 43 des statuts de l'ancienne caisse. Dans un souci de coordination, le législateur a pris en effet en considération le fait que la loi sur le personnel de la Confédération prévoit précisément des mesures et des prestations sociales en cas de licenciements pour des raisons économiques ou d'exploitation. C'est pourquoi il a estimé qu'une rente de l'institution de prévoyance pour résiliation des rapports de service sans qu'il y ait faute de l'assuré n'avait plus sa place dans le règlement d'une caisse de pensions; une base légale devait pour cela être créée dans la loi sur le personnel de la Confédération (message concernant la loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions, FF 1999 4819 et 4856). C'est dire qu'ici également, le législateur a mis davantage l'accent sur les prestations de l'employeur que sur celles de l'institution de prévoyance en cas de licenciements économiques ou structurels.

E. 5.4

En réalité, l'inégalité critiquée ne découle pas en l'occurrence du règlement de prévoyance mais du fait que le plan social ne s'applique pas aux membres de la direction du groupe et aux cadres supérieurs, ce qui est une situation assez courante lorsque le plan résulte d'un

accord entre l'employeur d'un côté et les syndicats ou organes de représentation du personnel de l'autre (cf. KLINGENBERG, op. cit., p. 86). On ne saurait pour autant voir dans le règlement de la caisse de pensions une discrimination indirecte (sur cette notion, voir par exemple ATF 126 II 393 consid. 6c), au motif que ce dernier désavantagerait en fait les salariés qui n'ont pas une position dirigeante dans l'entreprise. Le plan social concerne en l'espèce BGE 130 V 18 S. 34 une très large majorité de salariés visés par les mesures de restructuration. Il est loin d'être défavorable aux personnes qui se trouvent dans une situation semblable à celle du recourant. Sous l'angle de la prévoyance professionnelle, le principe de non-discrimination ne commande pas de traiter l'ensemble de ces cas de la même manière que la minorité de salariés exclus du champ d'application du plan social. Cela conduirait à vider en bonne partie le plan social de sa substance, ou du moins porterait atteinte à son économie, et contredirait de surcroît la vocation prioritaire des mesures visant au maintien de l'emploi ou à la réinsertion professionnelle par rapport aux mises à la retraite pour raisons administratives.

E. 5.5

Enfin, la mise à la retraite administrative d'affiliés non bénéficiaires du plan social ne porte en l'occurrence pas atteinte à l'équilibre financier de la caisse et, par conséquent, aux droits ou expectatives des autres affiliés, dans la mesure où l'employeur rembourse la réserve mathématique manquante. De ce point de vue également, le règlement de la caisse intimée n'apparaît pas contraire au principe de l'égalité de traitement entre affiliés dès lors qu'un traitement différencié ne se fait pas au détriment des salariés qui n'ont pas accès à la retraite anticipée pour raison administrative (cf. à ce propos ERIKA SCHNYDER, La retraite anticipée dans le deuxième pilier: le point de vue de l'autorité fédérale de surveillance, in: Prévoyance Professionnelle Suisse 1996 p. 95).

E. 6

Il résulte de ce qui précède que la prétention du recourant à une rente est mal fondée. (Frais et dépens)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.