Urteilskopf

130 V 18

3. Arrêt dans la cause N. contre 1. Caisse de pensions ComPlan, 2. Swisscom SA et Tribunal administratif du canton de Genève B 40/03 du 27 novembre 2003

Regeste (de):
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 (fr):
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 (it):
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).

Sachverhalt ab Seite 19

A. Dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs, un accord a été conclu le 3 mai 1999 entre Swisscom SA et les syndicats et associations du personnel intéressés (Syndicat Communication; Syndicat chrétien du service public et des services suisses [transfair]et Cader Association of Swisscom [CASC]). Cet accord portait sur un train de mesures intitulé "Perspectives pour un processus de restructuration socialement acceptable". Parmi ces mesures figuraient notamment: a) une mise à la retraite pour raisons administratives en faveur des collaborateurs nés en 1945 ou avant, ayant accompli au moins 19 années de service aux PTT, puis à Swisscom SA (allocation d'une même rente qu'en cas de départ à 65 ans plus une rente transitoire AVS); b) une mise à la retraite étendue pour raisons administratives en faveur des collaborateurs nés en 1945 et avant, dont le contrat de travail a été établi avant le 1er janvier 1989 et qui ont accompli moins de 19 années de service aux PTT, puis à Swisscom SA (prestations correspondant à la rente versée en cas de départ à la retraite à 60 ans plus diverses prestations transitoires); c) une retraite anticipée partielle en faveur des collaborateurs nés entre 1946 et 1950, dont le contrat de travail aux PTT, puis à Swisscom SA, a été établi avant le 1er janvier 1989; dans ce cas, la personne concernée devait s'engager à prendre une retraite anticipée à l'âge de 60

ans révolus selon les dispositions de l'institution de prévoyance. La mise à la retraite partielle, à 50 pour cent depuis l'âge de 55 ans jusqu'à 60 ans révolus, entraîne une réduction de 50 pour cent du degré d'occupation et de la rémunération. Les collaborateurs en surnombre dont le départ ne pouvait pas être assuré par les mises à la retraite pour raisons administratives et qui ne trouvaient pas d'emploi à l'intérieur de Swisscom SA devaient être transférés à une Antenne Emploi (AE), qui devait par la suite être transformée en Centre de mobilité (CM). La prise en charge par l'AE ou le CM visait à accroître les chances professionnelles des personnes concernées et à les aider avec compétence à trouver une nouvelle orientation sur le marché de l'emploi. Il s'agissait de soutenir les collaborateurs pris en charge par la combinaison individualisée de mesures de formation, de conseils, d'occupation et de placement. Les collaborateurs concernés devaient rechercher activement un nouvel emploi. Enfin, un Centre d'occupation indépendant de Swisscom SA devait être créé pour la prise en charge de collaborateurs nés entre 1946 et 1950, ayant accompli au moins cinq années de service auxquels même le soutien de l'AE ou du CM n'ouvrirait pas de nouvelles perspectives professionnelles. Ce centre assurait à ces collaborateurs une occupation à temps partiel d'au moins 50 pour cent jusqu'à leur mise à la retraite anticipée professionnelle. Il aiderait les collaborateurs à réintégrer le marché du travail par des emplois temporaires, des mesures de conseil, de placement et de formation. Les personnes intéressées devaient s'engager par écrit à prendre une retraite anticipée à 60 ans révolus. La rémunération était fondée sur un degré d'occupation d'au moins 50 pour cent. Elle était déterminée sur la base du salaire fixé au moment du transfert au CM. Diverses prestations complémentaires étaient garanties proportionnellement à la réduction du taux d'occupation, en particulier des prestations correspondant à la rente versée en cas de départ à la retraite à 60 ans (sans rente transitoire AVS). Le transfert à une AE ou à un CM devait avoir lieu selon un accord entre Swisscom SA et la personne intéressée. Si la personne ne signait pas l'accord, aucune prise en charge n'était assurée par l'AE ou le CM et le contrat de travail était résilié au 31 décembre 2000, avec libération de fournir une prestation jusqu'à cette date.

L'accord ne s'appliquait qu'aux mesures structurelles de réduction des effectifs. Il était applicable pendant la durée de validité aux collaboratrices et collaborateurs concernés de tous les secteurs d'organisation de Swisscom SA. Il n'était pas applicable aux apprenties et apprentis, aux auxiliaires, ainsi qu'aux membres de la direction du Groupe et aux cadres de l'échelon supérieur.

B. N., né en 1948, est entré au service de l'entreprise des PTT (devenu entre temps Telecom PTT, puis Swisscom SA) le 1er mai 1970. A ce titre, il a été affilié à la Caisse fédérale de pensions (CFP) puis, à partir du 1er janvier 1999, à la Caisse de pensions de Swisscom SA, dénommée ComPlan. Il a procédé au rachat de deux années d'assurance. Selon un certificat de prévoyance établi le 12 avril 2000 par ComPlan, il avait droit à une rente de vieillesse annuelle de 44'950 fr. 80 au 31 juillet 2008, sur la base de 60 pour cent de son gain assuré et d'une durée d'assurance de 40 années remontant au 1er août 1968. Par lettre du 28 avril 2000, Swisscom SA a informé N. que son poste serait touché par les mesures de restructuration de l'entreprise. Aussi bien lui proposait-elle son transfert à une AE, suivi, le cas échéant, d'une intégration au Centre d'occupation qui serait nouvellement créé. L'employé avait également la possibilité d'opter pour une mise en disponibilité avec maintien du salaire jusqu'au 31 décembre 2000, auquel cas ses rapports de service seraient dissous à la même date. Il était précisé que, dans cette dernière éventualité, le salarié ne pourrait pas prétendre une rente. Son avoir auprès de la caisse de pensions serait versé sur un compte bloqué ou transféré à la caisse de pensions d'un nouvel employeur. Le 14 juin 2000, les parties ont signé un accord prévoyant le transfert du salarié à l'AE. Cet accord stipulait la poursuite des rapports de travail existants selon diverses modalités. Le contrat prenait fin au plus tard deux ans après le transfert à l'AE (trois ans pour les personnes qui auraient plus de 50 ans le 31 décembre 2000). Le travailleur restait affilié à ComPlan sur la base du dernier salaire perçu avant son transfert à l'AE et conformément au règlement de la caisse de pensions. Sur cette base, et conformément au plan social, l'intéressé, alors âgé de 51 ans, a été mis au bénéfice d'un contrat de travail d'une durée limitée à trois ans au maximum. Le collaborateur était tenu de fournir ses prestations dans le cadre des mesures appliquées par l'AE en relation avec le marché du travail (mesures de formation et de perfectionnement axées sur le

développement de la personnalité et des connaissances professionnelles ainsi que des mesures d'occupation temporaire interne ou externe, de placement ou de conseil). Le degré d'occupation demeurait inchangé; le travailleur avait droit, jusqu'à la fin des rapports de travail, à un salaire correspondant au dernier salaire perçu avant son transfert à l'AE (salaire de base, indemnité de résidence comprise ou salaire de base individuel).

C. Le 15 décembre 2000 cependant, N. a demandé à Swisscom SA d'être mis au bénéfice d'une retraite administrative. Il invoquait l'art. 20 du règlement de ComPlan qui, sous le titre "Prestation de sortie en cas de dissolution structurelle des rapports de travail" prévoit ce qui suit: En cas de dissolution structurelle des rapports de travail ou de résiliation des rapports de travail selon les statuts des fonctionnaires ne découlant pas d'une faute de l'affilié, les prestations suivantes seront versées, les frais supplémentaires devant être pris en charge par l'employeur: - prestations selon les dispositions du plan social négocié entre un employeur affilié et les associations du personnel reconnues; ou s'il n'y en a pas: - 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. Au lieu des années de cotisation, on tiendra compte des années de service. Le requérant faisait valoir que, si au moment de la suppression de son poste, il avait opté pour sa mise en disponibilité, il aurait pu se prévaloir de l'art. 20 précité, deuxième tiret, en corrélation avec les statuts de la CFP, puisqu'il était âgé de 52 ans le 31 décembre 2000, qu'il avait 30 années de service à la même date et qu'enfin aucune faute ne pouvait lui être reprochée; sous ces conditions, il avait droit à une rente conformément aux statuts de la CFP. S'il avait souscrit au plan social qui lui avait été proposé, c'était sur la base de faux rens-

eignements, de sorte que son accord donné à ce plan était vicié et, par conséquent, susceptible d'être invalidé. Par lettre du 19 février 2001, Swisscom SA a répondu que la disposition réglementaire invoquée n'était applicable que si la continuation des rapports de travail n'était plus possible, c'est-à-dire dans des cas où aucune offre acceptable d'emploi ne pouvait être proposée au travailleur. Or, selon les négociations entre Swisscom SA et les partenaires sociaux, le transfert à l'AE devait être

BGE 130 V 18 S. 23

considéré comme une nouvelle perspective d'emploi acceptable. L'employeur précisait encore que l'art. 20 du règlement établissait une distinction selon qu'il existait ou non un plan social: c'est seulement en l'absence de plan social que l'affilié avait droit à des prestations au moins comparables à celles prévues dans les statuts de la CFP. Entre temps, le 15 janvier 2001, N. a signé avec Swisscom SA un "Avenant à l'accord Antenne Emploi concernant la collaboration au sein de Work_Link AG, applicable aux personnes faisant partie de l'AE qui choisissent d'être transférées à Work_Link AG". La date du transfert était fixée au 1er février 2001. Le salaire et les prestations en espèces demeuraient inchangés jusqu'au 31 juillet 2003. Dès le 1er août 2003, le salaire dépendrait du taux d'occupation, mais il correspondrait au moins à 50 pour cent du salaire nominal (salaire fixé au moment du transfert à l'AE). Les prestations suivantes étaient assurées proportionnellement à la réduction du taux d'occupation prestations correspondant à la rente versée en cas de départ à la retraite à 60 ans (sans rente transitoire); financement par Swisscom SA des cotisations à ComPlan de l'employeur et de l'employé (en fonction du taux d'occupation). Parmi les obligations de l'employé, figurait le devoir de tout mettre en oeuvre pour réintégrer le marché du travail, en s'engageant à travailler dans le cadre de mesures adoptées par l'employeur. Celles-ci consistaient essentiellement en un service de placement et en des engagements temporaires. N. a assorti sa signature de la réserve suivante: "Cet accord laisse entier les droits découlant de ma demande de retraite administrative en cours". Un contrat individuel de travail a été conclu entre N. et Work_Link AG. La durée du contrat s'étendait du 1er août 2003 au 31 juillet 2008, sur la base d'un taux d'occupation de 100 pour cent. Le salaire fixé au moment du transfert à l'AE était déterminant.

D. Par demande du 5 avril 2001, N. a assigné la Caisse de pensions ComPlan et Swisscom SA, prises conjointement et solidairement, en paiement d'une rente ordinaire, assortie d'une rente complémentaire et d'une rente pour enfant selon le taux applicable au 1er janvier 2000. Statuant le 18 décembre 2001, le Tribunal administratif de la République et canton de Genève a décliné sa compétence ratione materiae et a déclaré irrecevable la demande pour ce motif.

BGE 130 V 18 S. 24

N. a formé un recours de droit administratif dans lequel il a conclu à l'annulation de ce jugement et au renvoi de la cause au Tribunal administratif pour qu'il statue sur sa prétention. Par arrêt du 28 juin 2002, le Tribunal fédéral des assurances a admis le recours. Il a annulé le jugement attaqué et il a renvoyé la cause au Tribunal administratif pour nouveau jugement au sens des motifs (ATF 128 V 254). Il a retenu que le litige relevait de la prévoyance professionnelle et, par conséquent, ressortissait à la compétence du juge selon l'art. 73 LPP, en l'occurrence le Tribunal administratif.

E. Statuant le 25 mars 2003, le Tribunal administratif (aujourd'hui, en matière d'assurances sociales Tribunal cantonal des assurances sociales) a rejeté la demande.

F. N. interjette un recours de droit administratif en concluant à l'annulation de ce jugement et à la condamnati-

on de la Caisse de pensions ComPlan et de Swisscom SA, prises conjointement et solidairement, au versement d'une retraite administrative, soit une rente ordinaire, une rente complémentaire et une rente pour enfant, selon le taux applicable avec effet au 1er janvier 2000. La Caisse de pensions ComPlan et Swisscom SA concluent toutes deux, sous suite de dépens, au rejet du recours. Quant à l'Office fédéral des assurances sociales, il renonce à se déterminer, considérant que le litige relève uniquement de la prévoyance professionnelle surobligatoire.

Erwägungen

Considérant en droit:

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

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 2e 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.
2 L'autorité qui nomme statue sur le comportement fautif des agents. Sa décision lie la CFP. 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.

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,

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.

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.

2.3 Comme telle, la notion de plan social n'est pas définie juridiquement (voir JÜRG 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

d'application personnel de l'accord conclu le 3 mai 1999, il pouvait se prévaloir du plan social découlant de cet accord.

3.

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 dis-

positions 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.

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

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,

Bâle 1997, ch. 4.35 p. 134; STEPHAN KLINGENBERG, Die Betriebsschliessung, thèse Bâle 1986, p. 195 sv.).

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

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 professionelle, 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.

4.

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.

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

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.

5.

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.

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

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.

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 réglemente 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 an-ticipées avant l'âge de 60 ans doivent demeurer l'exception (FF 1999

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.

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 professionelle par rapport aux mises à la retraite pour raisons administratives.

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).

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