

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du 16 février 2011  
N° de pourvoi: 10-10465**

Publié au bulletin

**Rejet**

**Mme Collomp (président), président**

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Monod et Colin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 décembre 2009), que Mme X..., engagée par la SNCF en qualité d'auxiliaire en 1973 et admise au cadre permanent le 1er janvier 1976 a, par application du décret n°54-24 du 9 janvier 1954, été mise à la retraite le 10 janvier 2005 à effet au 19 avril suivant, date de son 55e anniversaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la SNCF fait grief à l'arrêt de dire que cette admission à la retraite prononcée d'office à compter du 19 avril 2005 constitue une mesure individuelle discriminatoire contraire à l'article L. 1132-1 du code du travail, qu'elle est nulle et de nul effet et, en conséquence, d'ordonner la réintégration de l'intéressée avec effet rétroactif et de condamner l'employeur à supporter les conséquences financières de cette réintégration ainsi qu'à payer une indemnité en réparation du préjudice moral, alors, selon le moyen :

1° qu'une juridiction ne peut à la fois admettre qu'une disposition réglementaire autorisant la mise à la retraite d'office à partir d'un certain âge ne constitue pas une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du code du travail et juger la même disposition discriminatoire en considérant que les conditions posées par l'article L. 122-45-3 du même code, devenu L. 1133-1 avant sa modification par la loi du 27 mai 2008, pour qu'une différence de traitement fondée sur l'âge soit licite ne sont pas réunies ; que l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 ouvre à la SNCF la possibilité de mettre d'office à la retraite tout agent âgé d'au moins 55 ans et qui remplit les conditions de durée de services valables définies par le règlement de retraites ; qu'en l'espèce, en vérifiant, ainsi qu'elle y était invitée par Mme X..., si l'application au cas d'espèce de cette disposition réglementaire introduisait, par comparaison avec les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 55 ans, une différence de traitement fondée sur l'âge répondant aux conditions fixées par l'article L. 1133-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause,

la cour d'appel a, en réalité, recherché si le principe même de la faculté pour la SNCF de prononcer une telle mise à la retraite d'office était conforme à ces conditions ; qu'en retenant que tel n'était pas le cas dès lors qu'il n'était, selon elle, pas établi que la mesure prise à l'égard de Mme X... était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens mis en oeuvre pour réaliser cet objectif apparaissaient appropriés et nécessaires, cependant qu'elle admettait que les dispositions de l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 ne constituaient pas, en elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, la cour d'appel a violé l'ensemble des textes précités ;

2° qu'en tout état de cause, dans la mesure où elle s'inscrit, par la volonté du pouvoir réglementaire, dans la poursuite d'un objectif d'intérêt général, la nécessité pour la SNCF, qui exerce une mission de service public, d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe et de bénéficier d'une souplesse durable dans la gestion de ces effectifs en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité, caractérise l'objectif légitime prévu par l'article L. 122-45-3 du code du travail (devenu L. 1133-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 27 mai 2008), lequel objectif doit relever de la politique sociale et se distinguer des objectifs purement individuels propres à la situation de chaque employeur ; qu'en décidant le contraire et en exigeant de la SNCF la preuve de ce que la mesure individuelle prise à l'égard de Mme X... était rattachée à un objectif propre à l'entreprise et susceptible de l'expliquer, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3° que l'exercice de la faculté de mise à la retraite d'office, prévue par un texte jugé non discriminatoire, ne peut, à lui seul, être considéré comme discriminatoire ; que si ce sont seulement les conditions dans lesquelles a été exercée cette faculté qui sont prétendues discriminatoires, il s'agit de comparer la situation du salarié faisant l'objet d'une mise à la retraite d'office avec celle des salariés qui, comme lui, remplissent les conditions d'âge, d'ancienneté, de durée de services et de droit à pension de retraite les rendant susceptibles d'être placés à la retraite d'office mais que la SNCF a maintenus en activité, ce qui exclut l'hypothèse d'une différence de traitement fondée sur l'âge et rend sans objet l'application des dispositions de l'article L. 122-45-3 du code du travail (devenu L. 1133-1 avant sa modification par la loi du 27 mai 2008) ; qu'en faisant néanmoins application de cette disposition à l'examen des conditions dans lesquelles la SNCF a usé de la faculté que lui reconnaît l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 de mettre à la retraite d'office ses agents remplissant les conditions d'âge et de durée de services valables définies par le règlement de retraite, la cour d'appel les a violés ensemble l'article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du même code ;

4° qu'en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du code du travail, il appartient au salarié de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination et ce n'est qu'au vu de ces éléments qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en se bornant, en l'espèce, à exiger de la SNCF la preuve de ce que la mesure prise à l'égard de Mme X... était justifiée par un motif légitime sans qu'il ressorte de son arrêt que l'intéressée ait d'abord présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé le texte précité ainsi que l'article L. 1134-1 du même code ;

Mais attendu, d'une part, que si des dispositions réglementaires autorisant, à certaines conditions, la mise à la retraite d'un salarié à un âge donné peuvent ne pas constituer, par elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, il n'en résulte pas que la décision de l'employeur de faire usage de la faculté de mettre à la retraite un salarié déterminé est nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire ;

Que c'est dès lors à bon droit, après avoir rappelé que par arrêt du 19 mai 2006 le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions du décret n°54- 24 du 9 janvier 1954 qui autorisent la SNCF à mettre un agent à la retraite d'office à l'âge de 55 ans ne constituent pas en elles-mêmes une discrimination interdite, que la cour d'appel a entrepris de vérifier si la décision de la SNCF de mettre à la retraite d'office Mme X... répondait aux conditions posées par l'article L. 122-453 du code du travail, devenu l'article L. 1133-1, dans sa rédaction alors applicable, interprété au regard de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, qui consacre un principe général du droit communautaire ;

Attendu, d'autre part, que, selon ce texte, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;

Qu'ayant relevé que la SNCF, qui ne précisait pas l'objectif poursuivi par la mise à la retraite de Mme X..., avait, dans le litige l'opposant à cette salariée devant le Conseil d'Etat, soutenu que cette décision avait pour but "de lui permettre d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe" et que la mise à la retraite d'office constituait une mesure destinée "à apporter à l'entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité", c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la généralité des motifs invoqués ne permettait pas de considérer la mise à retraite de Mme X... comme étant justifiée par un objectif légitime de sorte qu'elle était constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et qu'elle devait être annulée ;

Qu'il s'ensuit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Société nationale des chemins de fer français aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Monod et Colin, avocat aux Conseils, pour la Société nationale des chemins de fer français.

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que l'admission à la retraite de Mme X... prononcée d'office à compter du 19 avril 2005 constitue une mesure individuelle discriminatoire contraire à l'article L. 1132-1 du code du travail, que cette décision est nulle et de nul effet et d'avoir, en conséquence, ordonné la réintégration de Mme X... dans les effectifs de la SNCF avec effet rétroactif et condamné la SNCF à supporter les conséquences financières de cette réintégration ainsi qu'à payer à Mme X... une indemnité de 5.000 € en réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE le règlement des retraites de la SNCF fixe à 60 ans l'âge limite de maintien en service ; que la décision de mettre Mme X... à la retraite d'office a été prise par application de l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 permettant à la SNCF de prononcer d'office l'admission à la retraite des agents remplissant la double condition d'âge et d'ancienneté de services prévue par l'article 7 du règlement des retraites, soit à 55 ans pour les agents sédentaires ayant comptabilisé 25 années de services et pouvant bénéficier d'une pension de retraite normale ; que si ces dispositions réglementaires ne constituent pas, en elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, ainsi que l'a jugé le Conseil d'Etat dans son arrêt du 19 mai 2006, il convient de vérifier que leur application au cas d'espèce répond aux conditions exigées par l'article L. 1133-1 du même code, transposition en droit interne de l'article 6 de la directive européenne 2000/78/CE ; qu'il appartient donc à la SNCF de démontrer que la différence de traitement appliquée à Mme X..., fondée sur l'âge de 55 ans qu'elle a atteint le 19 avril 2005, par comparaison aux employés n'ayant pas encore atteint cet âge, est justifiée par un objectif légitime et que le moyen de sa mise à la retraite d'office utilisé pour réaliser cet objectif est approprié et nécessaire ; que la SNCF n'a pas précisé l'objectif qu'elle a poursuivi en décidant la mise à la retraite d'office de Mme X... et ne s'est pas expliquée sur le caractère approprié et nécessaire de cette mesure ; qu'à la demande qui lui a été faite par la HALDE de préciser l'objectif visé et de montrer le caractère approprié et nécessaire de la décision prise à l'égard d'une salariée qui avait manifesté sa volonté de poursuivre son activité et ne pouvait bénéficier de la pension maximale prévue par le règlement des retraites, la SNCF n'a pas apporté de réponse ; que dans l'instance l'opposant à Mme X... devant le Conseil d'Etat, la SNCF avait soutenu que l'objectif légitime visé était de lui permettre "d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans

lequel elle se situe” et que la mise à la retraite d’office constituait une mesure destinée à “apporter à l’entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l’évolution de son organisation et de son activité” ; que la généralité du motif invoqué ne permet pas de le rattacher à la politique sociale, politique de l’emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle propre à l’entreprise et susceptible d’expliquer la mesure individuelle de mise à la retraite d’office ; que cet objectif général d’adaptation de la masse salariale à l’évolution du contexte et à l’évolution de l’organisation et de l’activité de l’entreprise, qui est partagé par les entreprises du secteur privé dans lesquelles la mise à la retraite n’est autorisée qu’à compter de 65 ans, ne saurait caractériser le motif légitime permettant la dérogation au principe de “non-discrimination” ; que la décision litigieuse apparaît comme une mesure individuelle préjudiciable reposant sur une différence de traitement en raison de l’âge qui, par application de l’article L. 1132-4 du code du travail, est un acte nul ;

1) ALORS QU’une juridiction ne peut à la fois admettre qu’une disposition réglementaire autorisant la mise à la retraite d’office à partir d’un certain âge ne constitue pas une discrimination interdite par l’article L. 1132-1 (anciennement l. 122M45) du code du travail et juger la même disposition discriminatoire en considérant que les conditions posées par l’article L. 122-45-3 du même code (devenu L. 1133-1 avant sa modification par la loi du 27 mai 2008) pour qu’une différence de traitement fondée sur l’âge soit licite ne sont pas réunies ; que l’article 2 du décret du 9 janvier 1954 ouvre à la SNCF la possibilité de mettre d’office à la retraite tout agent âgé d’au moins 55 ans et qui remplit les conditions de durée de services valables définies par le règlement de retraites ; qu’en l’espèce, en vérifiant, ainsi qu’elle y était invitée par Mme X..., si l’application au cas d’espèce de cette disposition réglementaire introduisait, par comparaison avec les employés n’ayant pas encore atteint l’âge de 55 ans, une différence de traitement fondée sur l’âge répondant aux conditions fixées par l’article L. 1133-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, la cour d’appel a, en réalité, recherché si le principe même de la faculté pour la SNCF de prononcer une telle mise à la retraite d’office était conforme à ces conditions ; qu’en retenant que tel n’était pas le cas dès lors qu’il n’était, selon elle, pas établi que la mesure prise à l’égard de Mme X... était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens mis en oeuvre pour réaliser cet objectif apparaissaient appropriés et nécessaires, cependant qu’elle admettait que les dispositions de l’article 2 du décret du 9 janvier 1954 ne constituaient pas, en elles-mêmes, une discrimination interdite par l’article L. 1132-1 du code du travail, la cour d’appel a violé l’ensemble des textes précités ;

2) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE dans la mesure où elle s’inscrit, par la volonté du pouvoir réglementaire, dans la poursuite d’un objectif d’intérêt général, la nécessité pour la SNCF, qui exerce une mission de service public, d’adapter ses effectifs à l’évolution du contexte dans lequel elle se situe et de bénéficier d’une souplesse durable dans la gestion de ces effectifs en fonction de l’évolution de son organisation et de son activité, caractérise l’objectif légitime prévu par l’article L. 122-45-3 du code du travail (devenu L. 1133-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 27 mai 2008), lequel objectif doit relever de la politique sociale et se distinguer des objectifs purement individuels propres à la situation de chaque employeur ; qu’en décidant le contraire et en exigeant de la SNCF la preuve de ce que la mesure individuelle prise à l’égard de Mme X... était rattachée à un objectif propre à l’entreprise et susceptible de l’expliquer, la cour d’appel a violé le texte susvisé ;

3) ALORS QUE l’exercice de la faculté de mise à la retraite d’office, prévue par un texte jugé non discriminatoire, ne peut, à lui seul, être considéré comme “discriminatoire ; que si

ce sont seulement les conditions dans lesquelles a été exercée cette faculté qui sont prétendues discriminatoires, il s'agit de comparer la situation du salarié faisant l'objet d'une mise à la retraite d'office avec celle des salariés qui, comme lui, remplissent les conditions d'âge, d'ancienneté, de durée de services et de droit à pension de retraite les rendant susceptibles d'être placés à la retraite d'office mais que la SNCF a maintenus en activité, ce qui exclut l'hypothèse d'une différence de traitement fondée sur l'âge et rend sans objet l'application des dispositions de l'article L. 122-45-3 du code du travail (devenu L. 1133-1 avant sa modification par la loi du 27 mai 2008) ; qu'en faisant néanmoins application de cette disposition à l'examen des conditions dans lesquelles la SNCF a usé de la faculté que lui reconnaît l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 de mettre à la retraite d'office ses agents remplissant les conditions d'âge et de durée de services valables définies par le règlement de retraite, la cour d'appel les a violés ensemble l'article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du même code ;

4) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'application de l'article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du code du travail, il appartient au salarié de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination et ce n'est qu'au vu de ces éléments qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en se bornant, en l'espèce, à exiger de la SNCF la preuve de ce que la mesure prise à l'égard de Mme X... était justifiée par un motif légitime sans qu'il ressorte de son arrêt que l'intéressée ait d'abord présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé le texte précité ainsi que l'article L. 1134-1 du même code.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les refus de la SNCF de présenter Mme X... sur les listes et tableaux d'avancement depuis le 23 mars 2004 procèdent d'une discrimination fondée sur l'âge, d'avoir, en conséquence, annulé les décisions de refus et la fiche de restitution des orientations du comité de carrière du 23 mars 2004, ordonné le reclassement de Mme X... à la qualification G niveau 1 à compter du 1er avril 2004, et condamné la SNCF à supporter les conséquences financières du reclassement ainsi qu'à payer à Mme X... une indemnité de 2.000 € en réparation de son préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE Mme X... a accédé à la qualification F, niveau 1, position de rémunération 22, le 1er avril 1997 et à la position de rémunération 23 le 1er avril 2001 ; qu'elle occupait le poste de délégué territorial adjoint à la Direction des Gares et que la description de poste qui lui a été remise le 26 novembre 2002 mentionne, sous la rubrique "parcours professionnel requis" : "cadre niveau G ou équivalence reconnue" ; que l'examen des entretiens individuels annuels de Mme X... montre qu'elle a atteint ses objectifs ; que l'entretien de 2003 relève qu'elle s'est adaptée au-delà de l'exigence de la fiche de poste et qu'il est souhaitable qu'elle obtienne la qualification G ; que par lettre du 4 mars 2003, la salariée a demandé à être retenue dans les propositions de qualification G et que le directeur de la Direction des Gares lui a répondu que sa demande n'avait pu être satisfaite, ses responsables hiérarchiques estimant qu'elle n'avait pas encore acquis l'expérience nécessaire dans son poste ; qu'en 2004, elle n'a pas davantage été retenue pour accéder à une qualification supérieure ; que le 23 mars 2004, le responsable hiérarchique chargé de la remise de la fiche de restitution des orientations du comité de carrière a noté, sous la rubrique "orientations de carrière" : "vous tenez votre dernier poste

avant la retraite en 2005”, après avoir coché l’appréciation globale des résultats et des performances suivante : “vous répondez en partie aux exigences du poste” ; que cette appréciation contredit tant les conclusions de l’entretien du 9 décembre 2003 que celles de l’entretien du 26 octobre 2004 aux termes desquelles la salariée était considérée comme répondant complètement aux exigences du poste ; que Mme X... n’a bénéficié d’aucun avancement après le 1er avril 2001 alors qu’elle occupait avec la qualification F un emploi qui requérait la qualification G ; que le désaccord, le 9 décembre 2003, du notateur N+2 avec le notateur N+1 sur la validation du potentiel G n’est pas motivé et n’est la conséquence d’aucune note insuffisante de la salariée ; que le motif de la stagnation de sa carrière est révélé par “l’orientation de carrière” précisée le 23 mars 2004 lui indiquant qu’elle tenait son dernier poste avant la retraite ; qu’à partir de cette date, le refus de la SNCF de l’inscrire sur les listes et tableaux d’avancement procède d’une discrimination fondée sur la décision déjà prise de la mettre d’office à la retraite et donc fondée sur son âge ;

1) ALORS QUE la cour d’appel ayant ainsi considéré que la stagnation de carrière de Mme X... à compter de mars 2004, motivée par la décision déjà prise de la mettre d’office à la retraite, procédait d’une discrimination fondée sur l’âge, elle aurait eu une appréciation différente de la régularité des décisions relatives à la carrière de l’intéressée durant sa dernière année d’activité si elle n’avait pas considéré, à tort, la décision d’admission à la retraite d’office comme une mesure discriminatoire, en sorte que la cassation qui ne manquera pas d’être prononcée sur la base du premier moyen doit s’étendre à toutes les dispositions de l’arrêt que rattache un lien de dépendance nécessaire, en vertu de l’article 624 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE la SNCF faisait, en l’espèce, valoir que, lors des notations de 2004 (pour 2005) pour la qualification G niveau 1 et le niveau 2 de la qualification F, Mme X... était placée au 53, m, rang - sur 65 - du listing de préparation de la notation et que l’absence de promotion n’était donc pas liée à son âge mais à sa notation ; qu’en ne répondant pas à ces observations et en omettant de vérifier si la stagnation de l’avancement de l’intéressée n’était pas justifiée par des raisons objectives liées aux résultats des autres agents de même grade, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard de l’article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du code du travail ;

3) ALORS QU’en se basant, pour décider que l’appréciation de son responsable hiérarchique en date du 23 mars 2004, selon laquelle Mme X... ne répondait qu’en partie aux exigences du poste, était nécessairement dictée par la décision déjà prise de la mettre à la retraite et donc fondée sur son âge, sur les conclusions de l’entretien individuel du 26 octobre 2004 aux termes duquel la salariée était considérée comme répondant complètement aux exigences du poste, quand, à l’évidence, tout salarié est susceptible de progresser de manière significative, en 7 mois, dans sa maîtrise des compétences requises pour un poste déterminé, la cour d’appel s’est prononcée par des motifs incohérents et a privé sa décision de base légale au regard de l’article L. 1132-1 (anciennement L. 122-45) du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d’appel de Paris du 10 décembre 2009