

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 31 mars 2015

N° de pourvoi: 13-18667

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00577

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Waquet, Farge et Hazan, 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 (Aix-en-Provence, 2 avril 2013), que M. X..., engagé le 8 avril 1971 par la société Onyx Méditerranée suivant contrat de travail soumis à la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et occupant en dernier lieu le poste de responsable commercial, statut cadre, a reçu notification de sa mise à la retraite par lettre recommandée de son employeur du 18 juin 2009 avec prise d'effet le 18 décembre suivant au terme du délai conventionnel de prévenance de six mois, le salarié atteignant alors l'âge de 60 ans et pouvant prétendre à une retraite à taux plein ;

Sur le premier moyen, après avertissement donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes en annulation de sa mise à la retraite et en condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 70 ans doit l'interroger sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ; qu'en cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir interrogé le salarié, la mise à la retraite est prohibée ; que l'article 2 du décret du 30 décembre 2008 pris pour l'application de l'article L. 1237-5 du code du travail énonce que la mise à la retraite d'office ne peut prendre effet au cours de l'année 2009 que si le salarié interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas

dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité ; qu'il ressort de ces dispositions que l'employeur doit interroger le salarié en l'avertissant que s'il veut continuer à travailler, il doit manifester cette intention dans le délai d'un mois et qu'à défaut, une mise à la retraite pourra lui être imposée ; qu'en s'abstenant de vérifier, comme elle y était invitée, si l'employeur avait satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu de ces textes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdits textes ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, que l'obligation pour l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans, de recueillir l'assentiment de l'intéressé pour rompre son contrat de travail, ne s'applique pas à la mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans en application d'un accord de branche conclu et étendu avant le 22 décembre 2006 et qui produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2009 ; que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes d'annulation de sa mise à la retraite et de condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une mise à la retraite revêt un caractère discriminatoire lorsqu'elle n'est pas justifiée par un objectif légitime ou qu'elle ne constitue pas un moyen approprié et nécessaire en vue d'atteindre cet objectif ; que la légitimité de la mise à la retraite s'apprécie eu égard à la catégorie d'emploi du salarié concerné ; qu'en déboutant M. X... de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge sans vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, que tous les salariés relevant de la même catégorie que celle de M. X... et ayant atteint 60 ans la même année avaient été mis à la retraite comme ce dernier, ou à défaut, que l'employeur justifiait objectivement de cette différence de traitement, la cour d'appel a violé l'article 6, § 1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et les articles L. 1132-1, L. 1133-2 du code du travail ;

2°/ que c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que la mise à retraite d'un salarié est justifiée par un motif légitime et qu'elle constitue un moyen proportionné et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi ; qu'en déboutant M. X..., mis à la retraite d'office à 60 ans, de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge, aux motifs qu'il ne produisait qu'une seule attestation à l'appui de sa demande et que cette attestation était insuffisante pour permettre de présumer l'existence d'une

discrimination, la cour d'appel a violé les mêmes textes ;

3°/ que l'arrêt constate que M. X... a été le seul cadre mis à la retraite d'office au sein de la société, ce qui était de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences

légales de ses propres constatations, a encore violé les textes susvisés et l'article L. 1134-1 du code du travail ;

Mais attendu que, selon l'article 6, § 1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait respecté ses obligations conventionnelles de contrepartie des mises à la retraite d'office, notamment en retenant que l'embauche d'un salarié en qualité de cadre d'exploitation était compensatrice de la mise à la retraite de l'intéressé et que l'employeur avait consacré 5 % de sa contribution légale à la formation des personnels de plus de 45 ans, la cour d'appel a pu en déduire que pour la catégorie d'emploi de ce salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande d'annulation de sa mise à la retraite et de condamnation de l'employeur à lui

payer en conséquence diverses sommes à titre de dommages intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la mise à la retraite correspond à la rupture, à l'initiative de l'employeur du contrat de travail d'un salarié qui a atteint un âge déterminé par le code de la sécurité sociale ; que depuis la loi du 17 décembre 2008, cet âge est de soixante-dix ans quel que le soit le nombre de trimestres validés ; que néanmoins, par dérogation, et jusqu'au 31 décembre 2009, une mise à la retraite d'un salarié qui peut prétendre à une retraite à taux plein peut être admise dès soixante ans si une convention ou un accord collectif étendu le prévoit et précise des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle ; que toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, plus aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à soixante-cinq ans n'a pu être signé ou étendu ; que ces accords conclus et étendus qui autorisent la mise à la retraite à partir de soixante ans cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009 ; qu'il en résulte que, dans le cadre des conventions et accords collectifs étendus conclus avant le 22 décembre 2006 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, la loi prévoit, à titre dérogatoire la possibilité de mettre à la retraite des salariés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, c'est-à-dire qu'il justifie du nombre de trimestres requis, la rupture étant à défaut requalifiée en licenciement abusif ; que par ailleurs, si c'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions requises pour la mise à la retraite sont réunies, ce sont les dispositions légales en vigueur à la date de notification de la mesure qui s'appliquent ; qu'en l'espèce, la convention collective applicable stipule que l'entreprise qui met à la retraite un salarié de moins de soixante-cinq ans est soumise, à son choix, à une contrepartie soit en matière de formation professionnelle, soit d'emploi (10% d'embauches compensatrices sur l'effectif total mis à la retraite), soit de formation professionnelle et d'emploi (5% de plan de formation des salariés de quarante-cinq ans et 5% d'embauches) ; que Monsieur X... expose que, le 4 novembre 2008, l'employeur lui a demandé de lui faire parvenir copie de son relevé de carrière auprès de la CRAM et de lui faire part de ses intentions de départ à la retraite une fois les cent soixante trimestres atteints, sans lui indiquer qu'il avait un délai pour répondre ; qu'il soutient que cette lettre, antérieure à la promulgation de la loi du 17 décembre 2008, ne correspond pas aux stipulations de cette loi ; qu'il affirme qu'en réponse à un courriel du DRH, il a répondu le 6 février 2009 qu'il n'entendait pas partir en retraite en 2009 ; que malgré cela, sa mise à la retraite lui a été notifiée le 18 juin 2009 ; qu'il soutient également que la société Onyx Méditerranée n'a pas mis en oeuvre les contreparties prévues par la convention collective des activités de déchet pour pouvoir le mettre à la retraite d'office ; qu'il estime enfin qu'il a fait l'objet d'une mise à la retraite discriminatoire ; que la société Onyx Méditerranée réplique qu'elle a respecté les dispositions légales en notifiant à Monsieur X... le 18 juin 2009 sa mise à la retraite le 18 décembre de la même année et que celui-ci ne s'y est pas opposé dans le délai d'un mois de cette notification, le mail antérieur, qu'elle n'aurait jamais reçu, étant dénué de valeur ; qu'elle soutient qu'elle a rempli ses obligations telles que fixées par la convention collective dans la mesure où deux salariés sont partis à la retraite entre le 1er juillet 2008 et le 30 juin 2010 et qu'elle a engagé douze salariés en contrat à durée indéterminée en 2009 et qu'elle a, en outre, consacré 5% de sa contribution légale à la formation des plus de quarante-cinq ans ; qu'il résulte des dispositions de l'article 2-24 de la convention collective des activités de déchets que l'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de soixante-cinq ans si celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (¿) La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre ; le salarié bénéficie d'un délai

de prévenance de six mois ; qu'en l'espèce, le déroulement des faits est le suivant : - par lettre en date du 4 novembre 2008, l'employeur a demandé à son salarié de lui produire le relevé de carrière de la CRAM et de lui faire connaître ses intentions de départ à la retraite une fois les cent soixante trimestres atteints, - par lettre recommandée avec accusé de réception du 18 juin 2009, la société Onyx méditerranée a notifié à Monsieur X... sa mise à la retraite à compter du 18 décembre 2009, ayant atteint soixante ans et bénéficiant d'une retraite à taux plein ; que Monsieur X... n'a pas répondu à cette lettre qui rappelait que différents entretiens avaient eu lieu sur le sujet entre lui et Monsieur Z... entretiens dont il ne conteste pas la réalité ; qu'il a le 19 octobre 2010 saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de nullité de sa mise à la retraite ; qu'il n'est pas sans intérêt de relever que la lettre de son avocat à l'employeur le 13 janvier 2010 ne mentionne nullement le refus de cette mise à la retraite qui est désormais invoqué ; que si Monsieur X... soutient qu'il a adressé un courriel à Monsieur Maurin DRH de l'entreprise le 6 février 2009 pour refuser sa mise à la retraite, l'employeur conteste avoir reçu ce courriel ; qu'en tout état de cause, il ne résulte pas des pièces du dossier que les conditions mises par les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil à la validité de l'écrit ou de la signature électronique ont été satisfaites, en sorte que ce courriel ne peut être considéré comme une notification valable du refus du salarié de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite ; que d'autre part, l'employeur justifie de ce qu'entre le 1er juillet 2008 et le 30 juin 2010, plusieurs membres de son personnel sont partis en retraite avant soixantecinq ans, onze sur leur initiative et deux par l'employeur, dont Monsieur X... ; qu'il établit par la production des contrats de travail avoir embauché un cadre d'exploitation le 14 octobre 2009, ainsi que plusieurs salariés non cadres en fin 2009 en sorte que les dispositions de la convention collective ont été respectées ; qu'il justifie également par la production de la déclaration fiscale 2483 et le relevé des personnels concernés qu'il a consacré 5% de sa contribution légale à la formation des personnels de plus de quarante-cinq ans ; que l'analyse du contrat de Monsieur A... permet de constater que cette embauche est compensatrice de la mise à la retraite de Monsieur X... ; que la société Onyx a rempli ses obligations conventionnelles de contrepartie des mises à la retraite d'office ;

ALORS QU'en vertu de l'article L.1237-5 du code du travail, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de soixante-dix ans doit l'interroger sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ; qu'en cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir interrogé le salarié, la mise à la retraite est prohibée ; que l'article 2 du décret du 30 décembre 2009 pris pour l'application de l'article L.1237-5 du code du travail énonce que la mise à la retraite d'office ne peut prendre effet au cours de l'année 2009 que si le salarié interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité ; qu'il ressort de ces dispositions que l'employeur doit interroger le salarié en l'avertissant que s'il veut continuer à travailler, il doit manifester cette intention dans le délai d'un mois et qu'à défaut, une mise à retraite pourra lui être imposée; qu'en s'abstenant de vérifier, comme elle y était invitée, si l'employeur avait satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu de ces textes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdits textes.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa

demande d'annulation de sa mise à la retraite et de condamnation de l'employeur à lui payer en conséquence diverses sommes à titre de dommages intérêts ;

AUX MOTIFS QUE la société Onyx Méditerranée appartient au groupe Véolia et sa pièce 2 (liste des salariés partis à la retraite entre le premier juillet 2008 et le 30 juin 2010) permet de constater que c'est dans le cadre d'une politique du groupe que les salariés ayant atteint l'âge requis et disposant des trimestres nécessaires pour une retraite à temps plein sont partis en retraite, soit d'initiative, pour la majorité, ou d'office aux alentours de soixante ans ; que tel a été le cas pour les salariés de l'entreprise concernés par les dispositions transitoires légales applicables en 2009 ; qu'il ressort de la liste des salariés partis à la retraite au cours de la période considérée que Monsieur X... est le seul cadre de la société parti en retraite au sein de la société mais que les personnes qui sont parties à la retraite avaient entre cinquante-huit et soixante-cinq ans à savoir soixante ans pour la majorité d'entre eux ; que ces départs ont été compensés par l'embauche de salariés plus jeunes avec un niveau de qualification et de compétences équivalents ; que cette société justifie également qu'elle a, dans le même temps, respecté les obligations mises à sa charge par la convention collective et même au-delà puisqu'elle a engagé douze salariés et consacré 5% de sa contribution légale à la formation des plus de quarante-cinq ans ; que l'employeur démontre qu'il a ainsi poursuivi un objectif légitime afin de favoriser l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations par un moyen approprié et nécessaire, à savoir la mise à la retraite d'office de salariés ayant atteint la limite d'âge prévue et bénéficiant au terme de leur carrière professionnelle d'une compensation financière légitime au moyen de l'octroi d'une pension de retraite dont le niveau ne saurait être considéré comme déraisonnable en l'espèce puisque s'élevant à près de 2.000 euros mensuels et Monsieur X... ayant également eu droit à une indemnité de départ à la retraite égale à quasiment une année de revenus ; que Monsieur X... soutient que d'autres cadres âgés n'ont pas été mis à la retraite mais ne produit à l'appui qu'une seule attestation ; que cette attestation unique émanant d'un salarié licencié en 2010 pour faute grave est insuffisante pour présumer l'existence d'une discrimination d'autant qu'elle ne cite aucun nom de salariés plus âgés qui auraient été maintenus dans les effectifs ; que de même malgré une ancienneté de plus de trente-huit ans dans l'entreprise, Monsieur X... ne cite lui-même aucun nom de cadres âgés que l'employeur aurait conservés à son service ; que ce faisant, il ne permet pas à l'employeur de répondre utilement sur ce point ; qu'enfin le grief n'est pas fondé dans la mesure où cette mesure où cette mise à la retraite est intervenue en considération des dispositions transitoires prévues pour l'année 2009 et qu'il résulte de l'analyse faite par la cour que l'employeur démontre l'existence d'un lien entre la mise à la retraite contestée et les embauches réalisées à la suite de cette mesure ;

1. ALORS QU'une mise à la retraite revêt un caractère discriminatoire lorsqu'elle n'est pas justifiée par un objectif légitime ou qu'elle ne constitue pas un moyen approprié et nécessaire en vue d'atteindre cet objectif ; que la légitimité de la mise à la retraite s'apprécie eu égard à la catégorie d'emploi du salarié concerné ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge sans vérifier, ainsi qu'elle y était invitée, que tous les salariés relevant de la même catégorie que celle de Monsieur X... et ayant atteint 60 ans la même année avaient été mis à la retraite comme ce dernier, ou à défaut, que l'employeur justifiait objectivement de cette différence de traitement, la cour d'appel a violé l'article 6 §1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et les articles L.1132-1, L.1133-2 du code du travail ;

2. ALORS QUE c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que la mise à retraite d'un salarié est justifiée par un motif légitime et qu'elle constitue un moyen proportionné et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi ; qu'en déboutant Monsieur X..., mis à la retraite d'office à soixante ans, de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge, aux motifs qu'il ne produisait qu'une seule attestation à l'appui de sa demande et que cette attestation était insuffisante pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé les mêmes textes ;

3. ALORS QUE l'arrêt constate que Monsieur X... a été le seul cadre mis à la retraite d'office au sein de la société, ce qui était de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a encore violé les textes susvisés et l'article L.1134-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 2 avril 2013