

Cass. soc.

14 septembre 2017

16-12.303

2025 FS-PB

CGT c/ société EDF

SOC. FB

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 14 septembre 2017

Cassation

M. FROUIN, président

Arrêt no 2025 FS P+B

Pourvoi no D 16-12.303

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

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

Statuant sur le pourvoi formé par :

1 / M. Christian S., domicilié ,

2 / le syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche, section des retraités, dont le siège est 24 avenue de la Marne, 26000 Valence,

contre l'arrêt rendu le 15 décembre 2015 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige les opposant à la société EDF - CNPE Cruas Meysse, dont le siège est RN 86, BP 30, 07350 Cruas,

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 27 juin 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Maron, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme G., MM. C., D., M. F. D., M. B., Mmes Slove, Basset, M. Pietton, conseillers, Mmes S., S., D., D., B., M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley Coulet, M. Joly, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Maron, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc Thaler et Pinatel, avocat de M. S. et du syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche, de la SCP Sevaux et Mathonnet, avocat de la société EDF - CNPE Cruas Meysse, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur moyen unique :

Vu les articles L. 1133-1 du code du travail et 2, § 5, et 6, § 1 de la directive n 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. S. est entré au service d'EDF le 14 mars 1983 ; qu'il a successivement exercé les fonctions d'ouvrier en chaudronnerie, d'agent technique en laboratoire et de technicien au sein du CNPE de Cruas Meys ; qu'il a été mis en inactivité le 1er mai 2007 ;

Attendu que pour débouter le salarié et le syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche, section des retraites, de l'ensemble de leurs demandes, la cour d'appel retient que la mise à la retraite du salarié, si elle est intervenue au seul constat de son âge, repose sur le fait que celui-ci avait accompli au moins quinze années de service actif qui, aux termes de la circulaire PERS 226 du 21 mai 1952, implique des conditions de travail pénibles et qu'en l'espèce le salarié avait appartenu aux services actifs, non pas quinze années, comme la durée minimale exigée par les textes, mais plus de vingt-quatre ans, soit la totalité de sa carrière professionnelle et qu'il avait également relevé de la catégorie des services insalubres et ce, également, pour vingt-quatre années soit, du 1er mars 1983 au 1er février 1987, du 01/02/87 au 30/06/88 « cinq cent quarante et un bruit sans réserve » 100 %, 1 an 5 mois, du 01/07/88 au 31/03/91 « cinq cent quarante et un bruit sans réserve » 100 %, 2 ans et 9 mois, du 01/04/91 au 30/06/95 « cinq cent quarante et un bruit sans réserve », 100 %, 4 ans 3 mois, du 01/07/95 au 30/04/97 « cinq cent quarante et un bruit sans réserve » 100 %, 1 an et 10 mois, du 01/05/97 au 30/04/07 « cinq cent quarante et un bruit sans réserve » 100 %, 10 ans, soit vingt-quatre années dans des services insalubres, essentiellement dû à l'exposition au bruit, ce qui peut justifier une mise en inactivité d'office en raison des conditions de travail pénible ; que d'autre part ce dispositif poursuit un autre objectif légitime tenant à l'accession à un emploi pour

ceux qui en sont privés, un départ à la retraite à l'âge de 55 ans permettant de lutter contre le chômage et l'exclusion, les accords conclus en matière de réduction du temps de travail précisant à cet égard que les départs sont intégralement compensés par des embauches au niveau global de l'entreprise, la société EDF rappelant que sur l'année 2007, elle a procédé à onze mille deux cent quatre-vingt-quatorze embauches contre quatre mille trois cent vingts départs en inactivité ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs économiques et démographiques impropres à établir le caractère légitime de la cessation d'activité en raison de l'âge, et sans rechercher si l'objectif de protection de la santé des agents ayant accompli quinze ans de service actif était étayé par des éléments précis et concrets tenant à la répercussion des travaux accomplis durant ses services actifs sur l'état de santé du salarié lors de sa mise à la retraite, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 décembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la société EDF - CNPE Cruas Meyssse aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société EDF - CNPE Cruas Meyssse et condamne celle-ci à payer à M. S. et au syndicat CGT mines et énergie Drome Ardèche la somme globale de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze septembre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour M. S. et le syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche.

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté M. S. et le syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche, section des retraites, de l'ensemble de leurs demandes ;

AUX MOTIFS QUE la SA EDF soutient que les dispositions du décret 54-50 excluent les dispositions du code du travail pour les agents soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ; que ces dispositions ne

peuvent échapper aux normes communautaires issues de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, laquelle s'impose à tous les états membres ; que la discrimination invoquée repose essentiellement sur l'âge de l'agent qui, s'il remplit d'autres conditions tenant à son ancienneté et une période d'exercice au sein de services actifs, peut être placé en situation d'inactivité au seul motif qu'il a atteint 55 ans ; 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 et nonobstant son 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 ; qu'il convient donc de vérifier si, pour la catégorie d'emploi de M. S., la différence de traitement fondée sur l'âge et l'état de santé était raisonnablement justifiée par un objectif légitime et si les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ; que le fait que la condition d'âge n'ait pas été la seule à déterminer la mise en inactivité d'office n'est pas en soi de nature à exclure le caractère discriminatoire de cette mesure ; qu'en l'espèce, la mise en inactivité de M. S. est intervenue au seul constat de son âge, toutefois la société EDF SA, explique d'une part, que le salarié avait accompli au moins 15 années de service actif qui, aux termes de la circulaire PERS 226 du 21 mai 1952, implique des conditions de travail pénibles : « sont classés en services "actifs", les emplois qui requièrent, de la part des agents qui les exercent, une dépense physique importante, ou qui exposent les agents aux intempéries, ou qui comportent des conditions de travail pénibles. Les services accomplis par les agents dont l'occupation est à l'extérieur ou astreints à de fréquents déplacements, ou appelés à travailler en permanence dans les caves ou sous-sols, sont notamment classés en services "actifs" » ; que la société EDF considère que le classement en services « actifs » constitue donc une mesure de protection des travailleurs du fait de la pénibilité de leurs conditions de travail et qu'il en est de même avec le classement en services « insalubres » ainsi définis par la circulaire PERS 169 du 26 février 1950 : « Pour ce qui concerne le classement en services insalubres, il a admis le principe que celui ci serait accordé si les agents du service considéré sont appelés à exercer une fonction dans des conditions telles qu'il puisse en résulter pour eux une altération immédiate de leur santé. Le comité d'études a estimé indispensable de prendre l'avis des différentes Directions intéressées et des représentants du personnel. Il lui est apparu, en outre, que le corps médical, en l'occurrence les médecins du travail, était plus particulièrement qualifié pour traiter de l'insalubrité et justifier toutes les démarches qui pourraient être faites à ce sujet (...) a) Sont parmi les raisons déterminantes de l'insalubrité de l'emploi, le travail effectué dans une atmosphère polluée, soit par une teneur nocive en gaz ou vapeurs délétères ; soit renfermant une proportion dangereuse de poussières également nocives en suspension, soit à une température anormalement élevée ou dans une ambiance de bruit, de trépidation ou d'humidité » ; qu'elle considère avoir légitimement poursuivi un objectif de

prévention et de protection de la santé du salarié au demeurant consacré par la loi du 9 novembre 2010 ; que la société EDF indique qu'en l'espèce M. S. a appartenu aux services actifs, non pas 15 années, comme la durée minimale exigée par les textes, mais plus de 24 ans, soit la totalité de sa carrière professionnelle et qu'il a également relevé de la catégorie des services insalubres et ce, également, pour 24 années ; que l'employeur fait également observer que M. S. a été assujéti, pendant une partie de sa carrière, à un système d'astreinte ; que si l'assujettissement à un système d'astreinte ne caractérise pas des conditions de travail justifiant une mise en inactivité prématurée, le classement de M. S. en services insalubres porte sur les périodes suivantes : - sur le site de CLE de Martigues : - du 1er mars 1983 au 1er février 1987, - sur le site de Cruas : - du 01/02/87 au 30/06/88 « 541 bruit sans réserve » 100 %, 1 en 5 mois, - du 01/07/88. au 31/03/91 « 541 bruit sans réserve » 100 %, 2 ans et 9 mois, - du 01/04/91 au 30/06/95 « 541 bruit sans réserve », 100 %, 4 ans 3 mois, - du 01/07/95 au 30/04/97 « 541 bruit sans réserve » 100 %, 1 an et 10 mois, - du 01/05/97 au 30/04/07 « 541 bruit sans réserve » 100 %, 10 ans, soit vingt-quatre années dans des services insalubres, essentiellement dû à l'exposition au bruit, ce qui peut justifier une mise en inactivité d'office en raison des conditions de travail pénible ; qu'EDF SA expose d'autre part, que ce dispositif poursuit un autre objectif légitime tenant à l'accession à un emploi pour ceux qui en sont privés ; qu'un départ à la retraite à l'âge de 55 ans permet de lutter contre le chômage, et l'exclusion ; que les accords conclus en matière de réduction du temps de travail précisent à cet égard que les départs sont intégralement compensés par des embauches au niveau global de l'entreprise ; que la société EDF rappelle à cet égard les termes de l'accord de réduction du temps de travail signé le 25 janvier 1999 : « Etape nouvelle dans la vie des entreprises, la réduction du temps de travail associée à son aménagement est une opportunité pour contribuer à la lutte contre le chômage et l'exclusion, (...) Par ailleurs, dans le cadre de la politique en faveur de l'emploi, notamment des jeunes et de la solidarité envers les clients, les signataires conviennent de poursuivre rapidement la négociation sur ce thème. Ces départs sont intégralement compensés par des embauches au niveau global de l'entreprise. 18 000 à 20 000 embauches statutaires seront réalisées dans les trois ans qui suivent la signature du présent accord national. L'atteinte de cet objectif suppose la mise en œuvre effective et complète de l'accord dans les unités. Il sera d'autant mieux réalisé que les leviers de création d'emplois (réduction collective à 32 heures, temps choisi, aménagement du temps de travail, départs, etc.) produiront leurs pleins effets et dans la mesure où l'ambition de développement des entreprises se concrétisera rapidement, permettant de dégager un solde positif significatif de l'évolution des effectifs. Les directions estiment que les gains de productivité nécessaires à la compétitivité des entreprises à 9 300 emplois "équivalents 38h", ce qui aurait conduit, hors effet des dispositions du présent accord et compte tenu des prévisions de départ en inactivité, à effectuer environ 3 000 embauches sur la période 1999-2001. Compte tenu des gains de productivité induits par la réduction du temps de travail, ceci conduit les directions à se fixer pour objectif de réduire d'environ 3 % par an le volume d'heures travaillées. L'objectif d'EDF et de Gaz de France est d'avoir en permanence au moins 1 500 jeunes de tous niveaux en

formation par alternance (apprentissage ou qualification) ayant vocation à être embauchés par nos entreprises » ; que la société EDF rappelle ainsi que sur l'année 2007, elle a procédé à 11 294 embauches contre 4 320 départs en inactivité ; qu'enfin, la société EDF indique sans être utilement démentie que la mise à la retraite ne peut être prononcée qu'à l'égard d'un agent remplissant les conditions de perception d'une pension, ce qui justifie de sa proportionnalité, que les agents perçoivent une pension au demeurant plus favorable que celle du régime général car chacune des périodes de « services actif ou insalubre » bénéficie d'une compensation financière, par le biais de la majoration du temps de service (soit 2 mois par année pour le service actif et 4 mois par année pour le service insalubre), qu'ainsi, alors que la pension vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale est de 50 % du salaire, M. Christian S. a, au jour de sa mise en inactivité, bénéficié d'un taux de pension de 59 %, qu'en outre, les agents, malgré la rupture du lien contractuel, continuent à bénéficier des tarifs particuliers en matière de fourniture d'énergie gaz électricité et qu'enfin, la liquidation de leur pension au titre du régime statutaire ne leur interdit pas d'exercer, au delà de cet âge, une autre activité professionnelle, ce qu'a tenté de faire M. S. en l'espèce ; qu'il en résulte ainsi que l'objectif poursuivi par la société EDF par ce dispositif de mise en inactivité d'office est légitime au regard de la politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; que la mise en inactivité d'office prononcée à l'égard de M. S. ne relève pas d'une discrimination et la demande d'annulation doit être rejetée ; que le rejet des prétentions de M. S. entraîne le rejet des prétentions élevées par le syndicat CGT mines et énergie Drôme Ardèche, section Retraites ;

ALORS, D'UNE PART, QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que la cour d'appel s'est, pour rejeter les demandes de M. S. et du syndicat CGT mines et énergie, bornée à reproduire les conclusions de la société EDF, à l'exception de quelques adaptations de style ; qu'en statuant ainsi, par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute sur son impartialité, elle a violé l'article 6, § 1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART (et subsidiairement), QU'aux termes de l'article 6, § 1, de la directive n 2000/78/CE du 27 novembre 2000, les Etats membres

peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, d'une part, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et, si d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'en se bornant à relever, pour débouter M. S. et le syndicat CGT de leurs demandes, que le salarié aurait appartenu aux services actifs et aux services insalubres pendant 24 ans, ce qui pouvait justifier une mise en inactivité d'office en raison de conditions de travail pénibles, la cour d'appel a statué par des motifs hypothétiques, sans

rechercher si l'objectif de protection de la santé d'un agent ayant accompli plus de 15 ans de services actifs et/ou insalubres était étayé par des éléments précis et concrets tenant à la réalité du caractère pénible des travaux réalisés durant ces années et à la répercussion qu'ils auraient eu sur son état de santé ; qu'elle a privé, en conséquence, sa décision de base légale au regard des articles L.1133-1 du code du travail et des articles 2, § 5, et 6, § 1 de la directive n 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 ;

ALORS, ENSUITE (et subsidiairement), QU'aux termes de l'article 6, § 1, de la directive n 2000/78/CE du 27 novembre 2000, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, d'une part, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et, si d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'en se bornant à retenir que l'objectif poursuivi par la société EDF par son dispositif de mise en inactivité d'office était légitime au regard de la politique de l'emploi, sans rechercher si les embauches effectuées l'avaient été en contrepartie des mises en inactivité d'office et si elles n'étaient pas la conséquence d'autres facteurs, tels que la réduction du temps de travail, l'augmentation de l'activité ou encore l'aménagement du temps de travail, aucun élément n'ayant notamment été communiqué par l'employeur permettant de connaître l'évolution démographique du personnel par classes d'âge et de mesurer l'impact des mises en inactivité sur d'éventuels nouveaux recrutements, la cour d'appel a une nouvelle fois privé sa décision de base légale au regard des articles L.1133-1 du code du travail et des articles 2, § 5, et 6, § 1 de la directive n 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 ;

ET ALORS, ENFIN (et subsidiairement), QU'aux termes de l'article 6, § 1, de la directive n 2000/78/CE du 27 novembre 2000, les Etats membres

peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, d'une part, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et, si d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'en se bornant, pour retenir que les moyens pour réaliser l'objectif avancé par la société EDF auraient été appropriés et nécessaires, que M. S. remplissait les conditions de perception d'une pension, au demeurant plus favorable que celle du régime général, alors que le montant de la pension de retraite est impropre à établir que la mise en inactivité à 55 ans constitue un moyen approprié et nécessaire, la cour d'appel a une dernière fois privé sa décision de base légale au regard des articles L.1133-1 du code du travail et des articles 2, § 5, et 6, § 1 de la directive n 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.

