Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 20 mai 2014

N° de pourvoi: 12-29565

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01013

Publié au bulletin

Cassation

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Vu les articles L. 122-14-13 et L. 122-45 du code du travail, alors applicables, devenus L. 1237-5, L. 1132-1 et L. 1132-4 du même code, l'article 6, paragraphe 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 l'article 31-2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans sa rédaction résultant de l'avenant du 19 décembre 2003 ;

Attendu qu'aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, 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 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 ; que tel est le cas des dispositions du code du travail, alors applicables, relatives à la mise à la retraite mettant en oeuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein et qu'une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixe des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ; que dès lors que ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive, il ne peut être imposé à l'employeur de justifier que leur mise en oeuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la

retraite répond aux objectifs poursuivis ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la société Schneider Electric industries le 15 juillet 1973 et occupant en dernier lieu les fonctions de « chef de projet de la mission KIM », a été mis à la retraite par lettre du 30 mai 2007 avec effet au 14 novembre 2007, date de ses 60 ans ;

Attendu que, pour dire que la mise à la retraite devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le poste de chef de projet qui lui a été proposé à son retour en France, « en charge du support du programme KIM dont l'étendue est mondiale » ne fait l'objet d'aucune définition, que le nom du salarié n'apparaît que sur un organigramme daté du 25 mai 2007, soit seulement quelques jours avant la lettre lui annonçant sa mise à la retraite d'office, que le même courrier du 22 janvier 2007 indique qu'il lui a été proposé de demander un congé de fin de carrière, alors que le salarié a toujours manifesté sa volonté de travailler jusqu'à 65 ans, qu'aucun autre poste ne lui a été proposé ensuite de la réunion du 4 avril 2007 et qu'ainsi la société ne parvient pas à mettre en évidence une raison objective, légitime et proportionnée, extérieure à sa situation, de mettre à la retraite son salarié, autrement que celle liée à son âge ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'article 31-2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans sa rédaction résultant de l'avenant du 19 décembre 2003, applicable en la cause, reconnaissait à l'employeur la faculté de mettre à la retraite un ingénieur ou cadre qui, ayant atteint l'âge de 60 ans, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne, notamment, de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et si tel n'avait pas été le cas s'agissant de la mise à la retraite du salarié dont la société faisait valoir qu'elle avait été compensée par l'engagement d'un salarié par contrat à durée indéterminée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les premier et second moyens du pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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 vingt mai deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Schneider Electric industries, demanderesse au pourvoi principal

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Schneider Electric Industries à payer à M. X... la somme de 195.850 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE pour justifier la mise à la retraite d'office de Michel X..., la société

Schneider Electric Industries se réfère tant aux dispositions de l'article L. 1237-4 du code du travail qu'à celles de la convention collective nationale de la métallurgie du 13 mars 1972, telles que modifiées par l'avenant du 19 décembre 2003, notamment son article 31-2, en faisant valoir que cette prérogative, accordée à l'employeur pouvait, en l'espèce être parfaitement mise en oeuvre, puisque Michel X... avait atteint l'âge légal de la retraite, acquis la totalité de ses droits à retraite et qu'elle a procédé à l'embauche d'un autre cadre en contrat de travail à durée indéterminée, Jérôme Y..., à compter du 1er octobre 2007 ; que c'est sur cette base que le conseil de prud'hommes de Nanterre, dans la décision entreprise, a validé cette mise à la retraite d'office ; que ce faisant, Michel X... conteste cette mesure en arguant du fait qu'il a été rapatrié, contre son gré, de ses fonctions de Directeur Manufacturing, occupées à Hong-Kong jusqu'au 30 juillet 2006, que des pressions ont été exercées sur lui pour qu'il quitte le groupe, que le poste qui lui a été confié à son retour était flou, ne correspondait ni à sa qualification, ni aux responsabilités qui avaient été les siennes jusqu'alors et que seules les assurances de se voir attribuer un poste en meilleure adéquation avec ses compétences jusqu'à l'âge de 65 ans, notamment reçues lors d'un entretien intervenu le 4 avril 2007, l'avaient dissuadé de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'il estime avoir été l'objet d'une discrimination liée à son âge et demande ainsi à voir qualifier sa mise à la retraite d'office de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'or, force est de constater, au vu des éléments versés aux débats, que si une discussion est susceptible de s'instaurer sur les motifs et conditions du rapatriement de Michel X... de sa mission exercée à Hong-Kong, à la fin du mois de juillet 2006, il est en revanche constant que le poste de chef de projet qui lui a été proposé à son retour en France, « en charge du support du programme KIM dont l'étendue est mondiale », selon les termes du courrier de la société Schneider Electric Industries du 22 janvier 2007, ne fait l'objet d'aucune définition, que le nom de Michel X... n'apparaît que sur un organigramme daté du 25 mai 2007, soit seulement quelques jours avant la lettre lui annonçant sa mise à la retraite d'office, que le même courrier du 22 janvier 2007 indique qu'il lui a été proposé de demander un congé de fin de carrière, alors que Michel X... a toujours manifesté sa volonté de travailler jusqu'à 65 ans, qu'aucun autre poste ne lui a été proposé ensuite de la réunion du 4 avril 2007 et qu'ainsi la société Schneider Electric Industries ne parvient pas à mettre en évidence une raison objective, légitime et proportionnée, extérieure à sa situation, de mettre à la retraite son salarié, autrement que celle liée à son âge ; que dans ces conditions, il y a lieu de retenir le caractère discriminatoire de cette mesure et, contrairement à ce qu'en a décidé le premier juge, dont le jugement sera infirmé, de dire qu'elle constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QU'il résulte de l'article L 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, que l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié par sa mise à la retraite à l'âge de 60 ans, dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ; que l'article 31-2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans sa rédaction résultant de l'avenant du 19 décembre 2003, applicable en la cause, reconnaît à l'employeur la faculté de mettre à la retraite un ingénieur ou cadre qui, ayant atteint l'âge de 60 ans, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne, notamment, de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ; que pour retenir le caractère discriminatoire de cette mesure et qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que « la société Schneider Electric Industries ne parvient pas à mettre en évidence une raison objective, légitime et proportionnée, extérieure à sa situation, de mettre à la retraite

son salarié, autrement que celle liée à son âge » ; qu'en relevant, ainsi, pour fonder sa décision, que l'employeur ne justifiait pas, à l'appui de sa décision de mettre le salarié à la retraite, d'une raison autre « que celle liée à son âge », quand il lui appartenait de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les conditions d'âge, de retraite à taux plein et de conclusion corrélatrice d'un contrat de travail à durée indéterminée prévues par la convention collective n'étaient pas remplies, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes précités ;

2°) ALORS QUE selon l'article 6 paragraphe 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, 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 ; qu'ainsi, il résulte de l'article L.1133-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière du texte précité, que 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 de marché du travail, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; qu'en énonçant, pour retenir « le caractère discriminatoire de cette mesure », que « la société Schneider Electric Industries ne parvient pas à mettre en évidence une raison objective, légitime et proportionnée, extérieure à sa situation, de mettre à la retraite son salarié, autrement que celle liée à son âge », sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la mise à la retraite anticipée prévue par l'article 31-2 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans sa rédaction résultant de l'avenant du 19 décembre 2003, dans laquelle s'inscrivait celle de Monsieur X..., n'était pas objectivement justifiée par un objectif légitime de politique de l'emploi et de marché du travail, à savoir la volonté de maintien du niveau de l'emploi dans les entreprises du secteur de la métallurgie et de favoriser l'insertion des jeunes sur ce marché du travail catégoriel, tel que défini par les partenaires sociaux à l'occasion de la négociation dudit avenant, et si les moyens de réaliser cet objectif, à savoir la mise à la retraite d'un ingénieur ou cadre qui, ayant atteint l'âge de 60 ans, peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne, notamment, de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, n'étaient pas appropriés et nécessaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes précités.

Moyens produits par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi incident

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande formée par Monsieur X... aux fins de paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE :

« L'indemnité due au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ne saurait se cumuler avec l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite » ;

ALORS, d'une part, QUE Monsieur X... sollicitait le versement de « l'indemnité conventionnelle de licenciement » (Arrêt, p. 2, prétentions des parties) ; que la Cour d'appel ne pouvait sans méconnaître l'objet du litige, et donc violer l'article 4 du Code de procédure civile, débouter le salarié d'une demande au titre de « l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite » qu'il n'a pas sollicitée ;

ALORS, d'autre part, QUE l'indemnité conventionnelle de licenciement, due pour tout licenciement qu'il soit abusif ou non, peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui ne tend qu'à réparer les conséquences du licenciement abusif ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du Code du travail, ensemble l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes formées par Monsieur X... au titre de la perte de chance de percevoir des salaires jusqu'à l'âge de 65 ans et la perte de retraite complémentaire ;

AUX MOTIFS QUE :

« Monsieur X... ne peut sérieusement prétendre qu'il aurait vu son emploi maintenu jusqu'à l'âge de 65 ans » ;

ALORS QUE constitue une perte de chance la disparition certaine d'une éventualité favorable ; qu'en retenant que Monsieur X... ne peut prétendre que son emploi aurait été maintenu jusqu'à l'âge de 65 ans, sans constater l'absence totale de probabilité que tel soit le cas, la Cour d'appel a statué par des motifs impropres à exclure toute perte de chance pour le salarié de percevoir des salaires et de cotiser pour sa retraite complémentaire jusqu'à son départ effectif en retraite et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 16 octobre 2012