

**COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale**

ARRÊT N°

al/jc



Numéro d'inscription au répertoire général : 14/01459

numéro d'inscription du dossier au répertoire général de la juridiction de première instance
Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BORDEAUX, décision attaquée en date du 28 Novembre 2005,
enregistrée sous le n° F 03/02461

ARRÊT DU 05 Janvier 2016

APPELANT :

Monsieur Daniel FORLOT
60 Avenue des Saintes
16100 COGNAC

comparant - assisté de **Maître BODIN**, avocat substituant **Maître Pierre SANTI**, avocat
au barreau de PAU

INTIMEE :

LA SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS
34 rue du Commandant Mouchotte
75014 PARIS

représentée par **Maître COURET**, avocat au barreau de POITIERS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 Octobre 2015 à 14H00 en audience publique et collégiale,
devant la cour composée de :

Madame Anne JOUANARD, président
Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, assesseur
Madame Anne LEPRIEUR, assesseur

qui en ont délibéré

Greffier : Madame BODIN, greffier

ARRÊT :

du **05 Janvier 2016**, contradictoire, prononcé publiquement, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Anne JOUANARD, Président, et par Madame BODIN, greffier
auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE :

M. Daniel Forlot a été recruté par la SNCF en 1973, et a été promu au statut de cadre en 1990. Il a été muté en 1999 d'un poste de chef de service commandes sur le site de la Rochelle à un poste à la délégation régionale «matériel et traction» à Bordeaux.

En octobre 2003, il a saisi le conseil de prud'hommes de Bordeaux afin d'obtenir l'annulation de cette mutation et l'allocation de différentes sommes pour retard dans son déroulement de carrière et heures supplémentaires ainsi qu'à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et harcèlement moral.

Débouté de l'ensemble de ses demandes par jugement en date du 28 novembre 2005, il en a relevé appel. Par arrêt en date du 22 janvier 2007, la cour d'appel de Bordeaux lui a partiellement donné gain de cause, considérant que l'employeur n'avait pas respecté la procédure statutaire de mutation et que, suite à cette mutation irrégulière, le salarié avait été victime de harcèlement moral, étant affecté à un poste vide de contenu et subissant une dégradation de ses conditions de travail. Si la cour a refusé d'annuler la mutation litigieuse, elle a alloué au salarié diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail, harcèlement moral et heures supplémentaires.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation ; M. Daniel Forlot a formé un pourvoi incident. Par un arrêt du 3 décembre 2008, la chambre sociale de la Cour de cassation a partiellement cassé l'arrêt précité, mais seulement en ce qu'il avait débouté le salarié de sa demande en annulation de la mutation pour nécessité du service, et a renvoyé les parties devant la cour d'appel de Limoges.

Entre temps, **M. Forlot avait été placé à la retraite le jour de ses 55 ans, soit le 16 novembre 2005.**

Contestant cette mise à la retraite, le salarié a à nouveau saisi en mars 2007 le **conseil de prud'hommes de Bordeaux**, demandant la requalification de cette mise à la retraite en un licenciement nul car discriminatoire en fonction de l'âge et l'allocation en conséquence d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, outre d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Le salarié a sollicité également le bénéfice de l'exécution provisoire et la capitalisation des intérêts dus au taux légal à compter de la saisine.

Par jugement du 9 juin 2008, ledit conseil a déclaré la demande " pour licenciement nul" irrecevable en vertu du principe d'unicité de l'instance. Il a débouté le salarié de toutes ses prétentions et condamné celui-ci au paiement de la somme de 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que des entiers dépens et frais éventuels d'exécution.

Sur appel du salarié, la cour d'appel de Bordeaux a, par arrêt du 10 mars 2009, constaté la connexité entre la procédure dont elle était saisie et celle pendante devant la cour d'appel de Limoges suite à cassation et ordonné la transmission de la procédure à la cour d'appel de Limoges.

Par une décision du 1^{er} juillet 2010, la cour d'appel de Limoges a :

- ordonné la jonction des deux procédures ;
- infirmant le jugement du conseil de prud'hommes du 28 novembre 2005 en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande d'annulation de sa mutation, constaté le caractère irrégulier de la dite mutation pour non respect des formes, prononcé la nullité de celle-ci et condamné la SNCF à verser à l'intéressé des dommages et intérêts au titre de son préjudice moral ; la cour a en revanche débouté le salarié de sa demande de remboursement de frais de déplacement ;
- infirmant le jugement du conseil de prud'hommes du 9 juin 2008, rejeté l'exception d'incompétence des juridictions de l'ordre judiciaire au profit de celles de l'ordre administratif, considéré que la mise à la retraite de M. Forlot constituait un licenciement nul et en conséquence condamné la SNCF à verser à celui-ci diverses sommes, soit :
 - * 15 766,82 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;

- * 63 378 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul ;
- * 9 786,20 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 978,62 € de congés payés afférents ;
- déclaré irrecevable la demande du salarié relative à la sanction déguisée constituée par l'absence de promotion ;
- débouté la SNCF de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive ;
- condamné la SNCF au paiement de la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour statuer comme elle l'a fait en ce qui concerne la mise à la retraite, la cour d'appel de Limoges a retenu qu'en application de l'article 1^{er} de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, il incombe à la juridiction nationale d'assurer le plein effet du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en laissant inappliquées toutes dispositions contraires de la loi nationale et des règlements ; que ce principe existe également au niveau national en droit commun du travail où il est présent dans les articles L.122-45 du code du travail qui interdit le licenciement en raison de l'âge et L.122-14-13, relatif à la retraite, dont il résulte que, si les conditions ne sont pas remplies lors de la mise à la retraite par l'employeur, et notamment la retraite à un taux plein, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement ; qu'en mettant à la retraite d'office M. Forlot au motif qu'étaient remplies les conditions d'âge (55 ans) et d'ancienneté (25 ans) prévues par l'article 7 du règlement des retraites SNCF alors qu'il en résultait que celui-ci n'aurait pas droit à une pension vieillesse à taux plein, la SNCF a porté atteinte aux principes et règlements ci-dessus exposés et procédé à un licenciement nul.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation. M. Daniel Forlot a formé un pourvoi incident.

Accueillant seulement le pourvoi principal, **la Cour de cassation, par un arrêt du 9 février 2012**, a cassé l'arrêt du 1^{er} juillet 2010 mais seulement en ce qu'il a jugé que la mise à la retraite d'office de M. Daniel Forlot constituait un licenciement nul et condamné par voie de conséquence la SNCF au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement nul.

Elle a, au visa des articles 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, L.3111-1 et L.1237-5 du code du travail, énoncé :

Qu'en statuant ainsi, alors d'une part que l'article L.3111-1 du code du travail exclut les entreprises publiques à statut du champ d'application du titre II du livre 1^{er} du code du travail relatives au contrat de travail et qu'en conséquence les dispositions de l'article L.1237-5 de ce code ne sont pas applicables au salarié dont la rupture du contrat de travail pour mise à la retraite est régie par les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, et d'autre part qu'il lui appartenait, pour retenir une discrimination prohibée, de constater que, pour la catégorie d'emploi de ce salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge n'était pas objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime ; que les moyens pour réaliser cet objectif n'étaient pas appropriés et nécessaires, et que la mise à la retraite de M. Forlot n'était pas, elle-même justifiée par un objectif légitime, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par un arrêt du 30 janvier 2013, la cour d'appel de Poitiers, statuant comme cour de renvoi, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, qui consistaient en la requalification de sa mise à la retraite en un licenciement nul car discriminatoire et en l'allocation d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité de préavis et congés payés afférents, outre de dommages et intérêts. Elle a en outre condamné l'intéressé au paiement de la somme de 1 000 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation contre cette décision.

Par un arrêt du 7 mai 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu et ce aux termes des motifs suivants :

Vu les articles 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, L. 1132-1, L. 1133-1, L. 1237-5 et L. 3111-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc., 9 février 2012, n° 10-24.160), que M. Forlot, engagé par la SNCF en 1973, a été mis à la retraite d'office le 16 novembre 2005, date de ses 55 ans ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant à juger que sa mise à la retraite était constitutive d'un licenciement nul et de celles tendant à obtenir indemnisation des préjudices en découlant, l'arrêt retient que la décision de l'employeur est conforme aux dispositions réglementaires applicables dans l'entreprise pour les salariés âgés de 55 ans et ayant vingt-cinq ans de service, et qu'elle répond à l'objectif légitime de permettre à l'intéressé de bénéficier au plus tôt de sa retraite, peu important, au regard des textes réglementaires applicables, qu'elle ne soit pas à taux plein ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants alors 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 prohibée, 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, l'employeur devant justifier que la mesure répond aux exigences de la directive consacrant un principe général du droit de l'Union, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

M. Forlot a régulièrement saisi la cour d'appel d'Angers, désignée comme cour de renvoi, par une lettre recommandée avec accusé de réception expédiée le 26 mai 2014 et parvenue au greffe le 2 juin 2014, soit dans le délai de quatre mois prévu par l'article 1034 du code de procédure civile.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Le salarié, dans ses conclusions en date du 28 mai 2015 régulièrement communiquées, soutenues oralement à l'audience, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, demande à la Cour de :

- dire et juger que sa mise à la retraite d'office, le jour anniversaire de ses 55 ans, s'analyse en un licenciement nul, en l'absence de justification par la SNCF d'une part d'un objectif légitime, et d'autre part de ce que les moyens utilisés étaient appropriés et nécessaires ;

- condamner en conséquence la SNCF à lui verser les sommes suivantes :

- 323 491,41 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, se décomposant comme suit :

- * 150 961,31 euros de dommages et intérêts au titre de la perte de salaires ;

- * 78 179,50 euros de dommages et intérêts au titre de la pension de retraite

à taux plein ;

- * 94 350,60 euros de dommages et intérêts au titre du déroulement de carrière ;

- 15 766,82 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;

- 9 876,21 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 987,62 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;

- 7 500 euros à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral

résultant des conditions vexatoires de la rupture ;

- 9000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- dire que l'ensemble des condamnations porteront intérêts au taux légal depuis la saisine du conseil de prud'hommes du 8 mars 2007 ;

- faire application des dispositions de l'article 1154 du code civil autorisant la capitalisation des intérêts ;

- condamner la SNCF aux entiers dépens.

Le salarié soutient en substance qu'il appartient seulement à la cour de vérifier que la SNCF apporte la preuve de l'absence de discrimination en justifiant que la mise à la retraite d'office répond aux conditions cumulatives de la directive 2000/78/CE telles qu'elles sont interprétées par la CJUE et la Cour de cassation.

Il affirme que la SNCF a utilisé des procédés déloyaux et mensongers pour surprendre la religion des juges.

Ainsi, dans ses conclusions devant la cour d'appel de Poitiers, la SNCF a subitement affirmé, en contradiction avec ses actes antérieurs et ses précédentes conclusions devant deux cours d'appel, que le salarié aurait expressément indiqué qu'il partirait à la retraite le 16 novembre 2005 et qu'il serait satisfait de quitter la SNCF. Ces affirmations sont fausses. Elles sont en outre contradictoires avec celles soutenues auparavant, et se heurtent au principe d'estoppel interdisant à une partie de se contredire au détriment d'autrui.

Par ailleurs, selon l'article 1356 du code civil, l'aveu judiciaire en cours d'instance ne peut résulter que de la reconnaissance d'un fait par une partie dans ses conclusions écrites ; or, la SNCF lui a régulièrement reproché, dans ses conclusions qui contiennent un aveu judiciaire opposable, d'avoir refusé sa mise à la retraite d'office, notamment en refusant la notification de cette mesure. L'employeur ne peut donc aujourd'hui prétendre qu'il n'a jamais manifesté son désaccord avec sa mise à la retraite d'office.

En outre, aucun texte du statut de la SNCF ne prévoit qu'un agent souhaitant rester en activité au-delà de 55 ans est obligé d'en faire la demande ; l'employeur fait donc preuve de mauvaise foi en alléguant l'existence d'une telle obligation.

Ainsi, par application du principe de l'estoppel et par la constatation des aveux judiciaires répétés de l'intimée, il ne peut qu'être constaté que la retraite d'office a bien été unilatéralement prononcée par la SNCF, alors même que l'agent avait préalablement manifesté son désaccord avec la mesure.

Sur les conditions cumulatives posées par la CJUE et la Cour de cassation concernant les mises à la retraite d'office, M. Forlot fait valoir que l'article 6§1 de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 consacre un principe général du droit de l'Union selon lequel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison notamment de son âge.

Le code du travail ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

La Cour de cassation a pu préciser que si la mise à la retraite d'office ne constitue pas en elle-même une discrimination, cette décision n'est pas nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire.

En application du droit interne et du droit de l'Union, une différence de traitement directement fondée sur l'âge doit remplir des conditions cumulatives pour ne pas être discriminatoire, à savoir que la différence de traitement fondée sur l'âge doit être objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, et les moyens pour réaliser l'objectif doivent être appropriés et nécessaires, conditions qui font l'objet d'un contrôle approfondi de proportionnalité par la CJUE et par la Cour de cassation.

La Cour de cassation a déjà pu trancher, dans une autre espèce concernant la SNCF, que la généralité des motifs invoqués par la SNCF ne permettait pas de considérer la mise à retraite d'un salarié comme étant justifiée par un objectif légitime, de sorte qu'elle constituait une discrimination et devait être annulée.

S'agissant du cas de l'espèce, la décision individuelle de la SNCF de mise à la retraite d'office du salarié doit être confrontée aux exigences précitées, la SNCF supportant seule la charge de la preuve de ce qu'elle a respecté les conditions cumulatives posées par la jurisprudence.

Or, le caractère disproportionné de ces mises en inactivité d'office est confirmé par l'abrogation complète des dispositions du statut de la SNCF sur ce point. En outre, le salarié a été mis à la retraite d'office, malgré sa très forte opposition à la mesure, le jour anniversaire de ses 55 ans et cette décision constitue une sanction disciplinaire déguisée, prise alors même qu'il n'avait pas atteint le taux maximum de pension de retraite, ce dont il résulte pour lui une perte financière.

La généralité et l'imprécision même de l'objectif poursuivi par sa mise à la retraite ne permet pas de considérer que cette mesure était justifiée par un objectif légitime, de sorte qu'elle est constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge.

La mise à la retraite d'office doit être ainsi requalifiée en un licenciement nul.

Sur les conséquences indemnitaires de la nullité du licenciement, le salarié doit être indemnisé de la perte des salaires qu'il aurait perçus durant les 10 ans pendant lesquels il aurait dû travailler jusqu'à son départ à la retraite, une réforme, initiée par la loi du 21 décembre 2006 et concrétisée par les décrets des 28 janvier 2010 et 18 mars 2011, ayant repoussé l'âge normal de la retraite des agents de la SNCF à 65 ans. Il doit être indemnisé également de la perte au titre de la pension de retraite à taux plein, taux plein qu'il aurait atteint en travaillant jusqu'au 15 août 2011. Enfin, son évolution de carrière durant 10 années supplémentaires aurait conduit à une augmentation progressive de son salaire et donc à une pension de retraite supérieure à celle qu'il percevait aujourd'hui. Par ailleurs, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et licencié alors qu'il compte deux années d'ancienneté au service du même employeur, il a droit à une indemnité minimum de licenciement calculée par application des dispositions de l'article R.122-2 du code du travail applicable au moment de la rupture du contrat de travail. Une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de congés payés sur préavis lui sont également dues.

Le salarié indique en outre qu'il avait manifesté son désaccord à sa mise à la retraite d'office, et a refusé logiquement que celle-ci lui soit notifiée. La SNCF a cependant exercé des pressions sur lui et usé de procédés vexatoires, notamment en lui signifiant la lettre de mise à la retraite d'office par huissier, en représailles à l'action en justice intentée par lui, ce qui justifie l'allocation de dommages et intérêts distincts pour mise à la retraite dans des conditions vexatoires.

Il serait particulièrement inéquitable de laisser à sa charge les frais engagés pour les besoins d'une procédure judiciaire techniquement complexe, longue et coûteuse afin de faire valoir ses droits et il doit lui être alloué une somme au titre des frais engagés devant les cours d'appel de Limoges, de Poitiers et d'Angers.

La **SNCF**, dans ses conclusions enregistrées au greffe le 05 août 2015, régulièrement communiquées, soutenues oralement à l'audience, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, demande à la cour de :

- débouter M. Forlot de l'ensemble de ses demandes ;
- le condamner à lui payer, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, une somme de 5000 euros ainsi qu'aux dépens.

L'employeur fait valoir, sur les conséquences de l'arrêt de la Cour de cassation, que le salarié biaise les débats en affirmant qu'à la suite de l'arrêt du 7 mai 2014, le litige serait strictement limité à la question de déterminer si la mise à la retraite répond à un objectif légitime, les moyens de réaliser cet objectif devant être appropriés et nécessaires. La lecture de cet arrêt de la Cour de cassation permet de constater que l'employeur doit justifier que la mise à la retraite répond aux exigences de la directive consacrant un principe général du droit de l'Union interdisant les discriminations, directive qui a été intégrée dans le droit national.

Mais il convient, avant d'examiner les questions soulevées par M. Daniel Forlot, de poser la question de l'existence ou non d'une discrimination dont aurait été victime l'intéressé par le fait d'une inégalité de traitement, qui ne peut être caractérisée lorsque l'employeur, en appliquant la procédure statutaire de mise à la retraite, accède à une demande du salarié.

L'employeur rappelle qu'à la date des faits litigieux, les textes applicables à la SNCF prévoyaient que dès lors que la condition d'ancienneté (25 années de service) était remplie, les agents pouvaient partir à la retraite à l'âge de 55 ans, et jusqu'au 1^{er} juillet 2008, il était possible pour la SNCF de mettre ceux-ci à la retraite d'office. Cette règle était claire, bien établie et reconnue par différentes juridictions, la Cour de cassation ayant décidé que la mise en oeuvre de ces dispositions n'était pas discriminatoire, même si le salarié concerné ne pouvait bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, car les salariés de la SNCF sont soumis à un statut spécifique. Ainsi, selon la Cour de cassation, une mise à la retraite d'office décidée par la SNCF ne constitue pas en soi une discrimination liée à l'âge prohibée, mais peut le devenir en certaines circonstances.

En l'espèce, M. Forlot tente de tromper la cour en affirmant que l'âge normal de départ à la retraite serait de 60 ans, alors qu'il s'agit en réalité de l'âge au-delà duquel un agent ne peut en aucun cas être maintenu en activité.

Alors qu'il lui appartient d'apporter des éléments précis laissant supposer l'existence d'une discrimination, il se contente d'énoncer des motifs généraux étrangers à sa propre situation et renverse la charge de la preuve en demandant à ce que la SNCF démontre en quoi sa mise à la retraite ne serait pas discriminatoire.

En outre, le salarié n'a jamais demandé à poursuivre son activité, et au contraire a même envisagé de quitter la SNCF dès 2002, ce qu'il n'a finalement pas fait, mais a ensuite refusé à plusieurs reprises de répondre à un courrier dit de «consultation retraite», qui lui demandait d'indiquer la date à laquelle il souhaitait effectivement quitter la SNCF. Si M. Forlot souhaitait effectivement poursuivre son activité au-delà de ses 55 ans, il lui suffisait d'en exprimer le désir, ce qu'il a choisi de ne pas faire alors même qu'il avait été avisé que dans un tel cas la SNCF considérerait qu'il entendait partir à l'âge normal de la retraite, c'est à dire au jour de son cinquante-cinquième anniversaire. Une réunion en date du 30 mai 2005, dont le compte rendu a été contradictoirement signé, a néanmoins permis de clarifier la position de M. Forlot, ce dernier ayant expressément indiqué qu'il partirait à la retraite le 16 novembre 2005.

Ainsi, s'il est exact que, formellement, le salarié a été mis à la retraite par la SNCF, celui-ci n'a jamais souhaité poursuivre son activité au-delà du 16 novembre 2005 et était particulièrement satisfait de quitter la SNCF. La mise en oeuvre de cette mesure répondait à un souhait du salarié. C'est donc dans le strict respect de sa réglementation que la SNCF l'a mis d'office à la retraite.

Sur les moyens de l'appelant, concernant l'aveu judiciaire, la loi prévoit qu'il ne peut être divisé contre celui qui l'a fait ; or le salarié s'efforce d'extraire certaines phrases des écritures de la SNCF en les détachant de leur contexte pour tenter d'établir qu'il aurait été mis à la retraite contre son gré, alors que l'employeur a toujours soutenu que cette mise à la retraite correspondait strictement au vœu de l'intéressé.

Concernant l'estoppel, non seulement cette théorie n'a jamais été consacrée formellement en droit français, mais de plus la SNCF ne s'est jamais contredite, ayant toujours soutenu que si la mise à la retraite de M. Forlot résultait bien d'une lettre qu'elle lui avait envoyée, cette décision rejoignait les souhaits de l'intéressé.

La cour en tirera les conséquences et dira que la mise à la retraite ne saurait constituer une mesure discriminatoire dans la mesure où elle était souhaitée par le salarié.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur la recevabilité des demandes :

Le conseil de prud'hommes avait, dans son jugement du 9 juin 2008, déclaré les demandes irrecevables. Puis la cour d'appel de Limoges a décidé de la jonction de cette procédure avec la procédure suivie suite au jugement du conseil de prud'hommes du 28 novembre 2005. La recevabilité des demandes n'est plus contestée devant la présente cour.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a jugé *" irrecevable la demande (...) pour licenciement nul "*.

- Sur la nullité de la mise à la retraite :

Il résulte des pièces produites que l'employeur a bien mis à la retraite d'office M. Forlot. Ainsi, le questionnaire de consultation retraite adressé au salarié en mai 2004 et que celui-ci a refusé de remplir, mentionne qu'est envisagée une décision de retraite le 16 novembre 2005 au plus tard *" à l'initiative du service "*. Ensuite, la lettre en date du 14 juin 2005, d'abord adressée par recommandé avec accusé de réception mais non retirée, puis ayant fait l'objet d'une tentative infructueuse de remise en mains propres le 8 juillet 2005, et enfin signifiée par huissier le 11 juillet 2005, indique : *" Le 16 novembre 2005, vous remplirez la double condition d'âge (55 ans) et de durée de services pour bénéficier d'une pension de retraite normale à l'initiative de la SNCF, en application de l'article 7 du Règlement de retraites de la SNCF homologué par décisions ministérielles. Conformément à ces dispositions la cessation de vos fonctions interviendra donc le 16 "*

novembre 2005 (dernier jour travaillé le 15 novembre 2005), compte tenu du délai de préavis prévu à l'article 10 § b du Règlement RH0043 (ex PS 15)."

Outre que ce courrier mentionne une retraite à l'initiative de la SNCF, on observera qu'il se prévaut de l'article 10 § b du Règlement RH0043 (ex PS 15), lequel concerne la mise à la retraite sur l'initiative de la SNCF, tandis que l'article 10 § a concerne la mise à la retraite sur demande écrite de l'agent. Il ne fait pas débat que M. Forlot n'a pas présenté de demande écrite de mise à la retraite, ainsi que l'exige le statut. Il n'a pas plus d'ailleurs manifesté de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail. Enfin, le document adressé par l'employeur à la caisse des retraites mentionne expressément que la retraite a été décidée à l'initiative de la SNCF.

L'employeur ne conteste au demeurant pas avoir pris la décision de mise à la retraite, se bornant à alléguer que cette mise à la retraite rejoignait les souhaits du salarié. A supposer même qu'une telle argumentation soit susceptible d'emporter des effets juridiques, il convient de constater que l'attitude de refus systématique du salarié d'accuser réception de la notification de la décision, établie notamment par les mentions apposées par le représentant de l'employeur sur les lettres des 14 juin 2005 et 8 juillet 2005, prouve son absence d'adhésion à la mesure, peu important qu'il ait pu envisager un départ volontaire en 2002. A cet égard, le document signé entre les parties le 31 mai 2005 ne fait que constater leur accord sur le rétablissement des droits à congés du salarié pour l'année 2004 et la programmation de ses congés sur l'année 2005, dans la perspective de son départ à la retraite prévu au 16 novembre 2005.

Si les dispositions du décret n° 54-24 du 9 janvier 1954 qui autorisaient 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 prohibée, 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. Selon l'article 6 de la Directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, qui consacre un principe général du droit communautaire, 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. Et c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier que sa décision répond à ces exigences.

En l'espèce, la SNCF n'allègue ni ne justifie d'aucun objectif poursuivi par sa décision de mise à la retraite du salarié dont il s'agit, ne produisant aucune pièce à cet égard et se bornant à se référer à son statut.

Dans ces conditions, la décision est constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et constitue dès lors un licenciement nul.

- Sur les conséquences de la nullité de la décision de mise à la retraite :

Si en cas de nullité du licenciement, le salarié a droit, en principe, au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la requalification de la mise à la retraite en un licenciement nul n'ouvre toutefois pas droit au paiement d'une telle indemnité lorsque la rupture du contrat a été précédée d'un délai de préavis d'une durée au moins égale à celle du préavis de licenciement.

Le préavis en cas de licenciement dont se prévaut le salarié étant d'une même durée que celui prévu en cas de mise à la retraite, qui a été observé (3 mois), la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents sera rejetée, par voie de confirmation du jugement.

Par ailleurs, si en principe l'indemnité de retraite ne peut pas se cumuler avec l'indemnité de licenciement, en l'espèce, il n'est pas justifié du montant de l'indemnité de retraite versée par l'employeur. En cet état, par voie d'infirmerie du jugement, il sera fait droit à la demande en paiement d'une indemnité de licenciement, dont le montant n'est pas contesté et a été exactement calculé en l'état des pièces soumises à l'appréciation de la cour, mais sous déduction de l'indemnité de retraite déjà réglée.

Le salarié dont la mise à la retraite s'analyse en un licenciement nul et qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, a le droit d'obtenir une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère discriminatoire de son licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du code du travail.

En l'espèce, le salarié demande l'indemnisation de divers préjudices consommés, en se fondant sur les postulats selon lesquels il aurait travaillé jusqu'à 65 ans, aurait connu pendant ces 10 ans supplémentaires d'exercice professionnel une progression de carrière linéaire (passant de la position 25 à la position 28 et de l'échelon 9 à l'échelon 10) et aurait vécu jusqu'à 80 ans. Il en résulte selon lui que, s'il n'avait pas été mis à la retraite, il aurait perçu d'abord des salaires augmentant régulièrement pendant 10 ans puis une retraite à taux plein, calculée sur la base d'un salaire augmenté, et ce pendant 15 ans. En l'état des pièces produites, l'existence de ces préjudices n'est que partiellement démontrée. Le salarié ne demande pas par ailleurs la réparation d'une perte de chance.

On retiendra que le décret n° 2008-47 du 15 janvier 2008 a fixé à 60 ans l'âge normal de départ à la retraite des agents du cadre permanent, tandis que la limite d'âge à laquelle les agents de la SNCF sont admis à la retraite a été relevée à 65 ans par le décret n° 2010-105 du 28 janvier 2010. Le salarié établit percevoir actuellement une retraite d'un montant de 7 566 euros brut par trimestre, correspondant à 66,72 % de son salaire de référence, tandis qu'une pension à taux plein, correspondant à 78,21 % bonifié, s'élèverait à 8 869,20 euros par trimestre.

Eu égard au montant du dernier salaire perçu (3 034 euros brut selon le bulletin de paie du mois d'octobre 2005), le préjudice consommé de M. Forlot sera fixé à la somme de 100 000 euros.

- Sur les autres demandes :

Il n'est justifié d'aucune pression ou mesure vexatoire ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la nullité de la rupture de son contrat de travail; la notification de la décision de mise à la retraite par huissier a été rendue nécessaire par le comportement renouvelé d'obstruction du salarié, et ne s'est accompagnée d'aucune circonstance particulière. Le salarié sera par conséquent débouté de sa demande nouvelle en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral résultant des conditions vexatoires de la rupture.

Par application des dispositions de l'article 639 du code de procédure civile, la juridiction de renvoi statue sur la charge de tous les dépens exposés devant les juridictions du fond, y compris ceux afférents à la décision cassée.

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant publiquement en matière sociale par arrêt contradictoire et en dernier ressort, sur renvoi après cassation,

Infirmes le jugement du 9 juin 2008 en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a débouté M. Daniel Forlot de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Déclare recevables les demandes au titre d'un licenciement nul ;

Juge que la mise à la retraite de M. Daniel Forlot s'analyse en un licenciement nul ;

Condamne la SNCF à payer à M. Daniel Forlot les sommes de :

* 100 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul ;

* 15 766,82 euros à titre d'indemnité de licenciement, sous réserve de déduction de l'indemnité de retraite versée ;

* 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

Déboute M. Daniel Forlot de sa demande en paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant des conditions vexatoires de la rupture ;

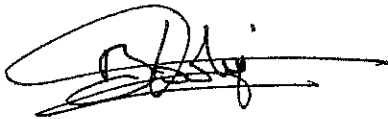
Déboute la SNCF de sa demande en paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rappelle que les intérêts au taux légal courent sur les sommes à caractère salarial à compter de la demande, soit de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et à défaut de demande initiale, à la date à laquelle ces sommes ont été réclamées, et sur les sommes à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt ;

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

Condamne la SNCF aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER,



Viviane BODIN

LE PRÉSIDENT,



Anne JOUANARD

Copie certifiée conforme
à l'original
Le Greffier,

