

Délibération n°2007-229 du 24 septembre 2007

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,

Vu le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel,

Vu le règlement de retraites de la SNCF,

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur X a saisi la haute autorité par courrier reçu le 22 mai 2006. Il estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son âge lors de sa mise à la retraite par l'entreprise SNCF en 2006.

Le réclamant est né le 10 juillet 1951.

Il a été embauché comme contractuelle en 1980.

Le 6 avril 2006, il a été informé de la décision de son employeur de le mettre à la retraite à compter du 15 juillet 2006.

La SNCF n'a pas motivé sa décision.

L'entreprise invoque simplement les dispositions du statut des relations collectives (issues du décret 54-24 du 9 janvier 1954) qui autorise la mise à la retraite d'office de tout agent qui remplit les conditions d'âge (55 ans) et de services valables pour la retraite (25 ans).

Monsieur X avait manifesté sa volonté de poursuivre son activité au-delà de 55 ans. Elle souligne que le statut du personnel permet un maintien en activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Le réclamant n'a pas, à ce jour, engagé de procédure devant le conseil des prud'hommes. Il évoque l'échec de la démarche d'une collègue, madame Y, qui n'a pas obtenu l'abrogation de l'article 2 du décret 54-24 du 9 janvier 1954, et a vu sa requête rejetée par le Conseil d'Etat par un arrêt du 19 mai 2006.

Madame Y avait invoqué l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi en raison de l'âge posée par l'article L.122-45 du code du travail. Le Conseil d'Etat a considéré que la possibilité donnée à la SNCF de mettre d'office à la retraite tout agent qui remplit les conditions d'âge et de durées de services valables définies par le règlement des retraites, ne constituait pas une discrimination prohibée par l'article L.122-45 du code du travail.

Le Conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur la compatibilité des dispositions litigieuses avec la directive communautaire 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.

Monsieur X s'est joint à madame Y pour déposer une plainte devant la Commission Européenne. Cette plainte est en cours d'instruction par la Commission.

La haute autorité précise la distinction à faire entre droit à pension de retraite, départ à la retraite et mise à la retraite.

La retraite est un droit social essentiel.

Le droit à une pension de retraite est soumis à une double condition d'âge et de durée de cotisation. A compter d'un certain âge, chaque salarié a le droit de prétendre à une pension de retraite. Le niveau de cette prestation dépend du nombre d'années de cotisations de l'intéressé au moment de la liquidation de son droit à pension de retraite.

La liquidation de ce droit peut se faire à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un départ à la retraite, ou sur décision de l'employeur, dans le cadre d'une mise à la retraite.

Le départ à la retraite permet au salarié de rompre le contrat de travail afin de bénéficier de son droit à pension de vieillesse.

La mise à la retraite donne à l'employeur la possibilité de rompre le contrat de travail, sans motivation particulière, dès lors que le salarié a atteint l'âge et le nombre d'années de cotisation prévus par le texte qui permet à l'employeur d'y procéder.

La mise à la retraite doit être regardée comme un droit accordé à l'employeur, en tant qu'aménagement particulier de la rupture du contrat de travail.

L'article 7 du règlement de retraites de la SNCF indique que tout agent quittant la SNCF a droit à une pension de retraite et peut en demander la liquidation lorsqu'il a au moins 25 années de service valables pour la retraite et atteint l'âge de :

- 50 ans pour les conducteurs,
- 55 ans dans tous les autres cas.

Il précise que, de son côté, l'entreprise peut liquider d'office la retraite de tout agent remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Au demeurant, dans ce dispositif, l'âge à compter duquel le salarié peut partir à la retraite et celui auquel il peut être mis à la retraite par l'employeur, sont identiques alors que, dans le régime de droit commun, les salariés se voient ouvrir un droit à la retraite à partir de 60 ans et les employeurs un droit de mise à la retraite lorsque le salarié atteint 65 ans.

La haute autorité relève que, dans ce régime spécial, la mise à la retraite n'est pas subordonnée au fait que l'agent ait acquis le droit à une retraite à taux plein alors que cette condition est requise dans le régime de droit commun. La pension de retraite des agents de la SNCF est calculée à raison de 2% du revenu de référence par annuité validée. Ainsi, le dispositif visé permet de mettre d'office à la retraite des agents ayant 25 années de service et pouvant percevoir une pension calculée sur un taux de 50%. Or, l'article 13 du règlement des

retraites de la SNCF permet aux agents de liquider dans leur pension un maximum de 37,5 annuités, et par conséquent, de bénéficier d'une pension calculée sur un taux de 75%.

Enfin, il est à noter que l'article 11 du règlement SNCF RH0043 instaure une clause « couperet » : « *Tout agent atteignant l'âge de 60 ans doit obligatoirement être mis à la retraite au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il atteint cet âge* ».

La haute autorité rappelle que le statut des relations collectives et le règlement des retraites propres à la SNCF doivent être conformes au droit communautaire.

Tout d'abord, la haute autorité retient la Cour de Justice des Communautés Européennes a assimilé la mise à la retraite à un licenciement lors de la mise en œuvre des dispositions de la directive 76/207 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (CJCE 26 février 1986 BEETS n° 262/84).

Ensuite, la Cour de Justice des Communautés Européennes a été saisie d'une question préjudicielle relative à la conformité d'un dispositif de mise à la retraite d'office avec le droit communautaire (affaire *Palacios contre Cortefiel Servicios* C-411-05). Le débat porté devant la Cour concerne notamment l'applicabilité des dispositions de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 à un régime de mise à la retraite d'office. La Cour n'a pas, à ce jour, rendu son arrêt.

Sans se prononcer sur la conformité du dispositif de mise à la retraite de la SNCF à la directive 2000/78/CE, la haute autorité rappelle que celui-ci doit être conforme au principe général du droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge dégagé par la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE 22 novembre 2005 MANGOLD C-144/04).

Les dérogations au principe général du droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge ne peuvent être admises que si elles sont justifiées par un objectif légitime et si les mesures dérogatoires apparaissent appropriées et nécessaires pour atteindre cet objectif. La CJCE a souligné que le respect du principe de proportionnalité implique que chaque dérogation à un droit individuel concilie, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles du but recherché.

En conséquence, le dispositif de mise à la retraite de la SNCF ne sera pas considéré comme une discrimination en raison de l'âge, s'il apparaît :

- justifié par un objectif légitime,
- approprié et nécessaire pour atteindre cet objectif.

Au cours de la procédure susvisée initiée par madame Y et visant à l'abrogation des dispositions litigieuses, le gouvernement a produit des arguments. Il a indiqué que ce dispositif de mise à la retraite d'office est justifié « *par l'objectif légitime consistant à permettre à l'entreprise publique d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe.* » Il a précisé que ces dispositions « *doivent être considérées comme des mesures destinées à apporter à l'entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité* ».

La haute autorité note que cet argumentaire n'a pas été développé et étayé par des éléments objectifs et matériellement vérifiables permettant de retenir l'objectif annoncé comme légitime. La haute rappelle que de simples affirmations générales concernant l'aptitude du dispositif mis en œuvre par la SNCF à assurer une « *souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité* » ne sauraient suffire à démontrer que cet objectif est légitime.

La haute autorité précise que, a priori, cet objectif de « *souplesse durable dans la gestion des effectifs* » ne semble pas pouvoir être retenu, à lui seul, comme légitime car il aurait pour effet de vider de sa substance un principe général de droit communautaire de non-discrimination à raison de l'âge.

En outre, la haute autorité s'interroge sur le fait que la mise à la retraite à 50 ou 55 ans des agents de la SNCF puisse constituer une mesure nécessaire et appropriée pour assurer à l'entreprise publique une « *souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité* » alors que la mise à retraite n'a été autorisée, par le législateur, qu'à compter de 65 ans pour les entreprises du secteur privé qui paraissent, pourtant, soumises aux mêmes impératifs de gestion des effectifs.

Enfin, la haute autorité considère ce dispositif comme pouvant porter une atteinte aux droits des agents qui ne paraît pas proportionnée. Elle note que la pension de retraite des agents de la SNCF est calculée à raison de 2% du revenu de référence par annuité validée. Ainsi, le dispositif visé permet de mettre d'office à la retraite des agents ayant 25 années de service et pouvant percevoir une pension calculée sur un taux de 50%. Or, l'article 13 du règlement des retraites de la SNCF permet aux agents de liquider dans leur pension un maximum de 37,5 annuités, et par conséquent, de bénéficier d'une pension calculée sur un taux de 75%. Aussi, la haute autorité s'interroge sur le caractère nécessaire et approprié de la mesure qui permet de mettre à la retraite des agents dès lors qu'ils peuvent percevoir une pension équivalente à 50% du revenu de référence et qui a pour effet de priver de nombreux agents du bénéfice d'une pension au taux maximum à laquelle ils peuvent prétendre en application des dispositions statutaires.

Considérant la situation propre de monsieur X, le Collège de la haute autorité demande à la SNCF de préciser l'objectif qu'elle visait en décidant de la mise à la retraite de l'intéressé et de montrer en quoi cette décision individuelle était appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif alors même que le réclamant avait manifesté sa volonté de poursuivre son activité et qu'il ne pouvait bénéficier de la pension maximale prévue par le règlement des retraites de l'entreprise.

Considérant le dispositif de mise à la retraite propre à la SNCF, le Collège de la haute autorité invite le Premier Ministre, le secrétaire d'Etat chargé des Transports et la Présidente Directrice Générale de la SNCF à engager une réflexion sur la mise à la retraite d'office au sein de cette entreprise. Cette réflexion visera à définir les objectifs poursuivis aujourd'hui par la mise à la retraite d'agents à l'initiative de l'employeur. Elle cherchera également à concilier au mieux les impératifs de l'entreprise et les droits et intérêts des agents qui souhaitent poursuivre leur activité au delà de l'âge à partir duquel leur mise à la retraite peut être prononcée.

Le Président,

Louis SCHWEITZER