



Page d'accueil > Résultats de la recherche

France, Cour de cassation, Chambre civile 2, 19 décembre 2019, 18-16974



Sens de l'arrêt : *Rejet*

Type d'affaire : *Civile*

Numérotation :

Numéro d'arrêt : 18-16974

Numéro NOR : JURITEXT000039692126

Numéro d'affaire : 18-16974

Numéro de décision : 21902157

Identifiant URN:LEX : urn:lex;fr;cour.cassation;arret;2019-12-19;18.16974

Texte :

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 22 mars 2018), que M. W... (l'assuré) a demandé à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (la caisse), le 20 mars 2015, son admission à la retraite anticipée à effet du 15 février 2016 en sa qualité de père ayant élevé trois enfants ; que la caisse lui ayant refusé le bénéfice de l'avantage, l'assuré a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ;

Attendu que la caisse fait grief à l'arrêt de juger que le II de l'article 3 du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF tel que modifié par le décret n° 2011-291 du 18 mars 2011 est contraire à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et de lui ordonner d'admettre l'assuré au bénéfice de la retraite anticipée, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une discrimination consiste en une inégalité de traitement sans justification objective ou raisonnable ; que selon le paragraphe 4 de l'article 141 du traité CE devenu l'article 157 du TFUE, « pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle » ; que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF prévoit qu'un agent ayant accompli quinze années de service effectif avant le 1er janvier 2017 et parent de trois enfants peut bénéficier d'un départ en retraite anticipé à la condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois ; qu'en l'espèce, la cour a relevé, conformément à l'article 157 § 4 du TFUE que « l'octroi de l'avantage jugé discriminant peut avoir pour finalité de compenser en fin de carrière les désavantages de carrière qui résultent de l'interruption de l'activité professionnelle en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation des enfants » ; qu'elle a pourtant jugé que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF était contraire à l'article 157 du TFUE, en ce qu'il conditionnait le bénéfice d'une retraite anticipée à jouissance immédiate à une interruption ou une diminution de son activité pendant au moins deux mois par l'agent, parent de trois enfants et ordonné à la caisse d'admettre l'assuré au bénéfice de la retraite anticipée aux motifs propres et adoptés, que la mise à la retraite anticipée n'était pas de nature à porter remède aux problèmes susceptibles d'être rencontrés durant une carrière professionnelle ni à assurer ainsi concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle ; qu'en statuant de la sorte, tandis qu'accorder aux agents, parents de trois enfants, ayant interrompu ou diminué leur activité pendant au moins deux mois, le bénéfice d'une retraite anticipée s'analysait en une mesure destinée à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle et pouvait ainsi intervenir en fin de carrière et permettre l'égalité entre les travailleurs hommes et femmes, de sorte que l'article 3 II du règlement précité n'était pas contraire au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les dispositions de l'article 157 du TFUE et de l'article 3 II du règlement spécial de retraite du personnel de la SNCF ;

2°/ qu'une discrimination consiste en une inégalité de traitement sans justification objective ou raisonnable ; que, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ; que selon l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, un agent ayant accompli quinze années de service effectif avant le 1er janvier 2017 et parent de trois enfants peut bénéficier d'un départ en retraite anticipé à la condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois ; qu'en ordonnant à la caisse d'admettre l'assuré au bénéfice de la retraite anticipée tandis qu'il était acquis qu'il ne remplissait pas la condition d'interruption ou de réduction d'activité, et que cette condition n'était pas contraire au principe de l'égalité de traitement, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF et de l'article 157 du TFUE ;

Mais attendu qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 17 juillet 2014, C-173/13, époux G...), qu'une discrimination indirecte en raison du sexe est caractérisée lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de

façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre ; qu'une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins, garanti par les dispositions de l'article 157 du TFUE, qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ; que tel est le cas si les moyens choisis répondent à un but légitime de la politique sociale de l'État membre dont la législation est en cause, sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi par celle-ci et sont nécessaires à cet effet ;

Et attendu que, selon l'article 37-1, III, du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, dans sa rédaction issue du décret n° 2011-291 du 18 mars 2011, applicable au litige, les agents ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1er janvier 2017 et parents à cette date de trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre, conservent la possibilité de liquider leur pension par anticipation au titre du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, à condition d'avoir, pour chaque enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées au II de l'article 3 du même décret ; que le maintien, fût-ce à titre transitoire, du régime de la liquidation par anticipation des droits à pension avec entrée en jouissance immédiate qui résulte de ces dispositions, engendre une discrimination indirecte en matière de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins, contraire à l'article 157 du TFUE en ce que s'il poursuit un objectif légitime de politique sociale tendant à compenser les désavantages subis dans le déroulement de leur carrière par l'ensemble des travailleurs tant féminins que masculins ayant interrompu celle-ci durant un certain laps de temps afin de se consacrer à leurs enfants, les modalités retenues par le dispositif, favorisant une fin anticipée de la carrière professionnelle, ne sont pas de nature à compenser, avec la cohérence requise, les désavantages de carrière résultant de l'interruption ou réduction d'activité professionnelle de deux mois en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation de trois enfants ; qu'il en résulte que le droit à la liquidation de la pension ne saurait être subordonné, pour les agents compris dans le champ d'application des dispositions susmentionnées de l'article 37-1, à la justification de l'interruption ou de la réduction de leur activité dans les conditions auxquelles ce dernier renvoie ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'assuré avait accompli quinze années de services effectifs avant le 1er janvier 2017 et avait élevé trois enfants, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il pouvait prétendre au bénéfice de la liquidation par anticipation de sa pension de retraite ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Caisse de retraite et de prévoyance du personnel de la SNCF aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Caisse de retraite et de prévoyance du personnel de la SNCF à payer à M. W... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, deuxième chambre civile, prononcé et signé par le président en son audience publique du dix-neuf décembre deux mille dix-neuf et signé par Mme Thomas, greffier de chambre qui a assisté au prononcé de l'arrêt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt :

Moyen produit par la SCP L. Poulet-Odent, avocat aux Conseils, pour la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

Il EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement notamment en ce qu'il avait dit que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF tel que modifié par le décret n° 2011-291 du 18 mars 2011 était contraire à l'article 157 du traité TFUE et ordonné à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF) d'admettre M. W... au bénéfice de la retraite anticipée en sa qualité de parent de trois enfants ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, en sa rédaction issue du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, permet aux agents ayant au moins trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre ou un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et comptant au moins quinze années de services effectifs, de solliciter de manière anticipée le bénéfice immédiat d'une pension proportionnelle, à condition qu'ils aient, pour chaque enfant, interrompu leur activité pendant au moins deux mois compris entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant la naissance ou l'adoption ; que cette période d'inactivité peut prendre la forme d'un congé maternité ou de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de disponibilité pour éducation d'enfants ; que le décret n° 2011-291 du 18 mars 2011, tout en fermant le dispositif à partir du 1er janvier 2017, en a assoupli les conditions en prévoyant d'en accorder le bénéfice aux agents qui, sans avoir interrompu totalement leur activité, l'ont réduite en travaillant à temps partiel pour élever un enfant de moins de seize ans et en allongeant la période au cours de laquelle l'interruption ou la réduction d'activité doit intervenir, soit entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour du 36e mois suivant la naissance ou l'adoption ; que M. E... W..., qui ne conteste pas ne pas remplir la condition d'interruption ou de réduction d'activité prévue par ce texte, demande de l'écarter en se fondant sur les dispositions du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne, édictant un principe d'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins, dont les juridictions nationales sont tenues de faire une application directe et d'assurer le plein effet en vertu du principe de la primauté du droit de l'Union Européenne sur le droit national [

] ; que l'article 141 du traité instituant la Communauté Européenne, devenu l'article 157 du TFUE, énonce, en son paragraphe 1, que chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins pour un même travail ou un travail de même valeur [

] ; que le paragraphe 4 précise que pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des

désavantages dans la carrière professionnelle ; que la Cour de Justice de l'Union Européenne estime que le droit à la retraite anticipée ou la bonification pour enfants participe de la notion de rémunération visée par les dispositions de l'article 141 du traité CE (arrêts A... du 29 novembre 2001 et L... du 13 décembre 2001) ; que cette cour considère que le principe d'égalité des rémunérations s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sur la base de critères non fondés sur le sexe dès lors que ces différences ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe et qu'il y a une discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre ; que dans son arrêt A... du 29 novembre 2001 relatif à la compatibilité au droit communautaire de la bonification d'ancienneté instituée en faveur des seuls fonctionnaires d'Etat de sexe féminin, la CJUE rappelle que le principe de l'égalité des rémunérations, tout comme le principe de non-discrimination dont il est une expression particulière, présuppose que les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui en bénéficient se trouvent dans des situations comparables ; qu'ainsi il y a lieu de rechercher si la bonification vise à compenser des désavantages professionnels qui résultent pour les fonctionnaires féminins de leur éloignement du travail pendant la période qui suit l'accouchement, auquel cas la situation d'un travailleur masculin n'est pas comparable à celle d'un travailleur féminin, ou si elle vise essentiellement à compenser des désavantages professionnels qui résultent pour les fonctionnaires féminins du fait d'avoir élevé des enfants, hypothèse dans laquelle un fonctionnaire masculin peut se trouver dans une situation comparable ; que la cour observe, ensuite, que si l'article 12 b) du code des pensions civiles et militaires de retraite ne subordonne pas l'octroi de la bonification à la condition d'avoir élevé des enfants, le critère utilisé par le législateur national pour l'octroi de cette bonification n'en demeure pas moins celui relatif à l'éducation des enfants, qui est simplement présumé lorsque les enfants ont été élevés au foyer de leur mère ; qu'elle en déduit que le fonctionnaire masculin, même s'il est en mesure de prouver qu'il a effectivement assumé l'éducation de ses enfants, ne peut prétendre à la bonification et qu'il existe donc une méconnaissance par ce texte du principe de l'égalité des rémunérations ; que dans son arrêt G... du 17 juillet 2014, la CJUE a jugé qu'un régime de départ anticipé à la retraite avec pension à jouissance immédiate, tel que celui résultant des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite dont les dispositions sont similaires à celui du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, engendre une discrimination indirecte entre travailleurs féminins et travailleurs masculins contraire à l'article 141 du traité CE, dès lors que s'il revêt une apparence de neutralité concernant le sexe des fonctionnaires concernés, les modalités auxquelles ils subordonnent l'octroi de l'avantage sont de nature à conduire à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes en bénéficie ; qu'en effet en raison du caractère obligatoire et de la durée minimale de deux mois du congé de maternité, les fonctionnaires féminins se trouvent en position de bénéficiaire de l'avantage conféré par le départ anticipé à la retraite, tandis que les autres situations de congé susceptibles d'ouvrir droit à cet avantage et dont peuvent bénéficier les fonctionnaires masculins revêtent un caractère facultatif et sont, pour certaines, caractérisées par une absence de rémunération et même d'acquisition de droit à pension ; que la réglementation française désavantage donc un nombre élevé de travailleurs masculins et introduit ainsi une discrimination indirecte fondée sur le sexe ; que par cette même décision, la CJUE considère que la bonification d'ancienneté, qui bénéficie aux fonctionnaires des deux sexes à condition qu'ils aient interrompu leur carrière durant une période minimale de deux mois consécutifs pour se consacrer à leur enfant, revêt une apparence de neutralité mais que, pour des motifs identiques à ceux mentionnés ci-dessus, le critère retenu par la réglementation conduit à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes bénéficie de l'avantage considéré, en sorte qu'elle introduit une discrimination indirecte fondée sur le sexe ; que la CJUE indique que cette différence de traitement, sous réserve de vérification par la juridiction nationale, seule compétente pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, ne lui semble pas justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, dans la mesure où la réglementation en cause ne semble ni propre à atteindre cet objectif ni nécessaire à cet effet, et n'a pas été mise en oeuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective ; qu'enfin en examinant si les discriminations relevées peuvent être justifiées au regard des dispositions de l'article 141, paragraphe 4, du traité CE prévoyant que les Etats membres ont la faculté de maintenir ou d'adopter des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle, la cour répond, dans les deux cas, par la négative, au motif que ces deux mesures qui interviennent en fin de carrière, ne sont pas de nature à porter remède aux problèmes que peuvent rencontrer les fonctionnaires durant leur carrière professionnelle et assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle ; qu'il importe toutefois de relever que l'objectif visé à l'article 141 paragraphe 4 du traité CE ne constitue pas le seul objectif qui doit être pris en compte pour apprécier si la différence de traitement alléguée est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ; que dès lors, l'octroi de l'avantage jugé discriminant peut aussi avoir pour finalité de compenser, en fin de carrière, les désavantages de carrière qui résultent de l'interruption de l'activité professionnelle en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation des enfants ; que sur la retraite anticipée : la CPRPSNCF se prévaut notamment d'une décision rendue le 27 mars 2015 (affaire I...), par laquelle le Conseil d'Etat, statuant sur ces mêmes questions, a considéré, à la lumière de statistiques mettant en évidence l'incidence des arrêts de travail liés à la maternité sur l'évolution de carrière professionnelle des femmes et la moindre pension de retraite perçue en fin de carrière, que tant la bonification pour enfants que le départ anticipé à la retraite avaient pour objet de leur apporter, dans une mesure jugée possible, par l'avantage de retraite assimilé à une rémunération différée au sens de l'article 157 du TFUE, une compensation partielle et forfaitaire des retards et préjudices de carrière manifestes qui les ont pénalisées ; que considérant par ailleurs que les dispositions litigieuses, appelées à disparaître, ont été maintenues à titre provisoire, en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait leur suppression sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, le Conseil d'Etat juge que cette bonification pour enfants est justifiée par un objectif légitime de politique sociale, qu'elle est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet et que, par suite, les dispositions en cause ne méconnaissent pas le principe d'égalité telle que définie à l'article 157 du TFUE ; que cependant, la CJUE, dans son arrêt G..., considère que l'article 141 CE doit être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tel qu'un objectif légitime de politique sociale, et à être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, ce qui exige qu'il réponde véritablement au souci d'atteindre ce dernier et qu'il soit mis en oeuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective, un régime de mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate, tel que celui en cause au principal, engendre une discrimination indirecte en matière de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins contraire à cet article ; que la CJUE relève, notamment, que le fait d'admettre des fonctionnaires, de manière anticipée, à la retraite avec pension à jouissance immédiate, en ce qu'il favorise une fin anticipée de la carrière professionnelle, n'est pas de nature à porter remède aux problèmes que peuvent rencontrer les fonctionnaires durant leur carrière professionnelle en aidant ceux-ci dans cette

carrière ni à assurer ainsi, concrètement, une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle ; que s'agissant de la cohérence de la mise en oeuvre de l'objectif recherché, la CJUE retient qu'en présence de certains enfants, le bénéfice de la retraite anticipée est subordonné non seulement à une interruption d'activité professionnelle de deux mois, mais également à la condition supplémentaire que ces enfants aient été élevés pendant neuf ans au moins par le fonctionnaire concerné ; que les désavantages de carrière censés découler de l'interruption de carrière, fixée à trois périodes de deux mois pour trois enfants non handicapés ou à deux mois seulement pour un enfant handicapé, en sont pas a priori différents selon que l'enfant est ou non atteint d'un handicap ; que ces mêmes désavantages de carrière sont différents selon que l'interruption a lieu en raison de naissances uniques, auquel cas elle peut être de deux seulement, ou multiples, auquel cas elle sera de trois périodes de deux mois ; que l'attribution de cet avantage en considération de périodes pendant lesquelles l'intéressé n'exerçait aucune activité professionnelle est également de nature à porter atteinte à l'exigence de cohérence ; que la cour relève que l'exigence de cohérence est également prise en défaut par la disposition selon laquelle aucune durée minimale d'interruption d'activité n'est exigée lorsque la naissance de l'enfant est intervenue alors que l'intéressé n'exerçait aucune activité professionnelle ; que la CPRPSNCF, à qui il incombe de justifier la différence de traitement par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tel qu'un objectif légitime de politique sociale, n'apporte aucun élément permettant de mettre en cause l'ensemble des arguments relevés ci-dessus ; qu'en conséquence, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a dit que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF est contraire à l'article 157 du TFUE et a ordonné à la CPRPSNCF d'admettre M. E... W... au bénéfice de la retraite anticipée en sa qualité de parent de trois enfants [] » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « le règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, tel que modifié par le décret n° 2011-291 du 18 mars 2011, permet le départ en retraite anticipé d'un agent ayant accompli 15 années de service effectif avant le 1er janvier 2017 parent de trois enfants à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois ; qu'avant la modification introduite par le décret du 18 mars 2011, seule l'interruption d'activité permettait le départ anticipé ; qu'il est constant que M. E... W... ne remplit pas la condition d'interruption ou de réduction d'activité prévue par cette disposition ; que cette dernière devrait néanmoins être écartée si elle était contraire au TFUE entré en vigueur le 1er décembre 2009 tel qu'interprété par la CJUE en application des principes de primauté du droit de l'Union Européenne sur le droit national et d'applicabilité directe du premier par les juridictions nationales ; que l'article 157 dudit traité, qui a repris les dispositions de l'article 141 du traité CE, énonce que chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins pour un même travail ou un travail de même valeur ; que la CJUE, dans son arrêt L... du 13 décembre 2001, a estimé que le droit à la retraite anticipée relevait de la notion de rémunération visée par les dispositions de l'article 141 du traité CE ; qu'elle a jugé, dans son arrêt G..., qu'un régime de départ anticipé à la retraite avec pension à jouissance immédiate tel que celui résultant des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite engendrait une discrimination indirecte entre travailleurs féminins et travailleurs masculins contraire à l'article 141 du traité CE, dès lors qu'il revêtait une apparence de neutralité concernant le sexe des fonctionnaires concernés mais que les modalités auxquelles il subordonnait l'octroi de l'avantage étaient de nature à conduire à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes en bénéficie du fait qu'était constitutif une interruption au sens du texte le congé maternité et que celui-ci était d'une durée minimale de deux mois et obligatoire ; que le régime concerné par cette décision était identique à celui résultant du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF avant sa modification par le décret du 18 mars 2011, et exigeait une interruption d'activité ; que la prise en compte de la simple réduction d'activité depuis ledit décret n'est cependant pas de nature à considérer qu'il n'y a plus de discrimination indirecte au sens de la jurisprudence G... puisque, même si elle est susceptible d'augmenter le pourcentage d'hommes pouvant bénéficier de l'avantage, celui-ci restera très inférieur à celui de femmes du fait de la durée de deux mois calquée sur la durée du congé maternité obligatoire ; que l'arrêt G... a toutefois dit pour droit : - que la discrimination indirecte qu'elle relevait pouvait être admise si elle était justifiée par un facteur objectif étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, tel qu'un objectif légitime de politique sociale et était propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, en répondant véritablement au souci d'atteindre ce dernier et en étant mis en oeuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective ; - qu'il appartenait à la juridiction nationale de vérifier si ces conditions permettant d'admettre la discrimination indirecte étaient remplies ; que la CJUE était compétente pour donner à ladite juridiction des indications de nature à lui permettre de statuer sur ce point, indications que l'arrêt A..., concernant le régime qui avait été soumis à la CJUE, et Y..., concernant le régime spécial de retraite du personnel de la SNCF assoupli par le décret du 18 mai 2011 (dont relève M. E... W...) ont appliqué cette latitude laissée aux juridictions nationales ; qu'ils ne s'imposent pas à la juridiction de céans, de sorte que les critiques autres que celles de fond formulées à leur égard par M. W... sont indifférentes ; que le gouvernement français, lors de l'instance ayant abouti à l'arrêt G..., avait soutenu que la finalité de la disposition discutée était de compenser les désavantages de carrière qui résultaient de l'interruption de l'activité professionnelle en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation des enfants ; que les arrêts I... et Y... ont quant à eux, retenu l'objectif de compensation, dans la mesure du possible, des conséquences de la naissance et de l'éducation d'enfants sur le déroulement de la carrière d'une femme, dans l'état de la société française d'alors, et ce à titre transitoire puisque la mesure de départ anticipé pour les parents de trois enfants est amenée à disparaître progressivement ; que retenir une telle circonstance revient à considérer que ladite disposition relève du paragraphe 4 de l'article 157 du TFUE qui permet à un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ; qu'or, l'arrêt G... a expressément dit que cela n'était pas le cas en ses points 102 et 103 et son dispositif, au motif que la mise à la retraite anticipée, qui se borne à favoriser une fin anticipée de la carrière professionnelle, n'est pas de nature à porter remède aux problèmes susceptibles d'être rencontrés durant une carrière professionnelle ni à assurer ainsi concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle ; que cet objectif de politique sociale ne pouvant être retenu, la CPRPSNCF se fondant uniquement sur les arrêts I... et Y... et n'invoquant donc aucune autre circonstance de nature à rendre admissible la discrimination indirecte induite sur la disposition critiquée, et le tribunal n'en discernant pas d'autres, il convient de considérer que l'exigence d'une interruption ou réduction d'activité professionnelle de deux mois pour chacun de ses enfants imposée aux agents parents de trois enfants par le règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé est contraire à l'article 157 TFUE ; que par suite, M. E... W... doit être admis à ce départ en retraite anticipé bien qu'il ne remplisse pas l'exigence précitée, conformément à la jurisprudence de la CJUE (notamment l'arrêt R... du 28 septembre 1994) [] » ;

1° ALORS QU'une discrimination consiste en une inégalité de traitement sans justification objective ou raisonnable ; que selon le paragraphe 4 de l'article 141 du traité CE devenu l'article 157 du TFUE, « pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle » ; que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF prévoit qu'un agent ayant accompli quinze années de service effectif avant le 1er janvier 2017 et parent de trois enfants peut bénéficier d'un départ en retraite anticipé à la condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois ; qu'en l'espèce, la cour a relevé, conformément à l'article 157 § 4 du TFUE que « l'octroi de l'avantage jugé discriminant peut avoir pour finalité de compenser en fin de carrière les désavantages de carrière qui résultent de l'interruption de l'activité professionnelle en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation des enfants » ; qu'elle a pourtant jugé que l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF était contraire à l'article 157 du TFUE, en ce qu'il conditionnait le bénéfice d'une retraite anticipée à jouissance immédiate à une interruption ou une diminution de son activité pendant au moins 2 mois par l'agent, parent de trois enfants et ordonné à la CPRPSNCF d'admettre M. W... au bénéfice de la retraite anticipée aux motifs propres et adoptés, que la mise à la retraite anticipée n'était pas de nature à porter remède aux problèmes susceptibles d'être rencontrés durant une carrière professionnelle ni à assurer ainsi concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle ; qu'en statuant de la sorte, tandis qu'accorder aux agents, parents de trois enfants, ayant interrompu ou diminué leur activité pendant au moins deux mois, le bénéfice d'une retraite anticipée s'analysait en une mesure destinée à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle et pouvait ainsi intervenir en fin de carrière et permettre l'égalité entre les travailleurs hommes et femmes, de sorte que l'article 3 II du règlement précité n'était pas contraire au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les dispositions de l'article 157 du TFUE et de l'article 3 II du règlement spécial de retraite du personnel de la SNCF ;

2° ALORS QU'une discrimination consiste en une inégalité de traitement sans justification objective ou raisonnable ; que, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ; que selon l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, un agent ayant accompli quinze années de service effectif avant le 1er janvier 2017 et parent de trois enfants peut bénéficier d'un départ en retraite anticipé à la condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois ; qu'en ordonnant à la CPRPSNCF d'admettre M. W... au bénéfice de la retraite anticipée tandis qu'il était acquis qu'il ne remplissait pas la condition d'interruption ou de réduction d'activité, et que cette condition n'était pas contraire au principe de l'égalité de traitement, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 3 II du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF et de l'article 157 du TFUE.

Références :

Décision attaquée : *Cour d'appel de Bourges, 22 mars 2018*

Publications :

Proposition de citation : Cass. Civ. 2e, 19 décembre 2019, pourvoi n°18-16974, Bull. civ.

Publié au bulletin des arrêts des chambres civiles

 [Télécharger au format RTF](#)

Composition du Tribunal :

Président : *M. Pireyre (président)*

Avocat(s) : *SCP L. Poulet-Odent, SCP Marlange et de La Burgade*

Origine de la décision

Pays : *France*

Juridiction : *Cour de cassation*

Formation : *Chambre civile 2*

Date de la décision : 19/12/2019

Date de l'import : 31/12/2019

Fonds documentaire  : *Legifrance*



Interview de JP Jean secrétaire général de l'AHJUCAF dans « Le Monde du droit » sur l'accès à la jurisprudence francophone.



Visitez le nouveau site de l'AHJUCAF

Juricaf est un projet de l'AHJUCAF, l'association des cours judiciaires suprêmes francophones, réalisé en partenariat avec le Laboratoire Normologie Linguistique et Informatique du droit (Université Paris I). Il est soutenu par l'Organisation internationale de la Francophonie et le Fonds francophone des inforoutes.

