

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article2275>

Mise à la retraite d'office d'un agent : discrimination à raison de l'âge ?

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : mercredi 16 février 2011

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous
droits réservés

La mise à la retraite d'office d'un salarié ou d'un agent à un âge donné par un texte réglementaire peut-elle constituer une discrimination ?

[1]

Oui. Tout est fonction des motifs invoqués pour la mise à la retraite : 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. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a poursuivi un objectif légitime sans pouvoir se contenter d'invoquer une souplesse dans la gestion des effectifs.

Une salariée de la SNCF est mise à la retraite d'office à 55 ans. Elle conteste une telle mesure, la jugeant discriminatoire.

La Cour d'appel de Paris lui donne raison et condamne la SNCF à la réintégrer avec effet rétroactif et à l'indemniser du préjudice moral subi.

A l'appui de son pourvoi, la SNCF objecte principalement que la faculté de mise à la retraite d'office est prévue par un décret [2] qui a été jugé non discriminatoire par le Conseil d'Etat [3].

Certes répond la Cour de cassation, mais :

"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 interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, 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".

Encore faut-il en effet que les différences de traitement fondées sur l'âge soient "objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi", et que "les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires".

Or, la SNCF s'est contentée de motiver sa décision en indiquant :

- qu'elle lui permettait d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe ;
- que la mise à la retraite d'office constituait une mesure destinée "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".

Argumentation jugée trop imprécise par la Cour de cassation qui n'y décèle aucun motif légitime de mise à la retraite d'office. Il appartient donc à la SNCF de réintégrer l'agent avec effet rétroactif.

[Cour de cassation, chambre sociale, 16 février 2011, N° 10-10465](#)

Post-scriptum :

- Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas nécessairement une discrimination prohibée. Ainsi une mise à la retraite d'office d'un agent n'est pas discriminatoire si elle objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.
 - Encore faut-il que l'employeur soit en mesure de prouver précisément qu'il a poursuivi un tel objectif. L'invocation d'une souplesse dans la gestion des effectifs et d'une adaptation nécessaire des effectifs à l'évolution du contexte économique ne sont pas suffisantes. A défaut de pouvoir justifier d'un objectif légitime, la mise à la retraite d'office d'un agent est discriminatoire. L'employeur est alors tenu de réintégrer à ses frais l'agent mis à la retraite et de l'indemniser de son préjudice moral. Peu importe qu'un texte réglementaire autorise spécifiquement une telle mise à la retraite lorsque certaines conditions sont réunies.
-

Références

- [Article L1132-1 du code du travail](#)
 - [Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors](#)
-

Voir aussi

- [Une inégalité salariale entre homme et femme peut-elle être constitutive de discrimination ?](#)
- [Un agent public peut-il directement invoquer une directive européenne qui n'a pas été transposée en droit français pour contester une décision administrative individuelle ? Sur qui repose la charge de la preuve en matière de discrimination ?](#)
- [Un fonctionnaire titulaire, occupant un emploi à temps non complet et dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 28 heures, peut-il bénéficier d'un recul de droit de la limite d'âge pour charges familiales ou pour compléter la durée des services liquidables pour la retraite ?](#)

[1] Photo : © C.

[2] Décret n° 54-24 du 9 janvier 1954

[3] Conseil d'État, 19 mai 2006, N° 274692