

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du **29 mai 2019**

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 869 FS-D

Pourvoi n° R 18-14.484

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°



2° le Défenseur des droits, domicilié 7 rue Saint-Florentin, 75409 Paris cedex 08,

contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige les opposant à l'EPIC SNCF mobilités, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est 9 rue Jean-Philippe Rameau, 93200 Saint-Denis,

défendeur à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 avril 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Basset, Pécaut-Rivolier, Ott, conseillers, Mme Chamley-Coulet, MM. Joly, Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations et les plaidoiries de Me Grévy, avocat de M. Idy, de Me Célice, avocat de l'EPIC SNCF mobilités, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 janvier 2018), que de nationalité marocaine, a été engagé, par la Société nationale des chemins de fer français (SNCF), en qualité de cheminot, le 14 octobre 1974 ; qu'il a été soumis à un régime statutaire particulier résultant du règlement PS 21, puis de l'annexe A1 du règlement PS 25, devenu RH 0254 ; qu'il a été soumis au statut de la SNCF à compter du 1^{er} janvier 1988 ; que la relation contractuelle a cessé le 4 mai 2006 ; qu'estimant avoir été victime d'une discrimination du fait de sa nationalité ou de son origine, caractérisée notamment par une différence de traitement par rapport aux agents du cadre permanent relevant du statut de la SNCF, tant en ce qui a trait au déroulement de carrière qu'au régime de retraite qui lui a été appliqué, il a saisi la juridiction prud'homale le 2 avril 2014 en indemnisation des préjudices matériels et moral résultant des discriminations alléguées ; qu'en cours d'instance, la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a créé un groupe public ferroviaire comprenant notamment l'EPIC SNCF mobilités, anciennement dénommé SNCF, et que ce dernier a conclu devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer ses demandes au titre du préjudice de carrière irrecevables en raison de la prescription alors, selon le moyen :

1^o/ que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que la révélation n'est pas la simple connaissance de la discrimination par le salarié mais correspond au moment où il dispose de tous les éléments lui permettant d'apprécier la réalité et l'étendue de cette discrimination ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir qu'en dépit des nombreuses sommations de communiquer adressées à l'EPIC SNCF

mobilités, il n'était toujours pas en possession des éléments lui permettant de cerner l'exacte étendue de la discrimination, et en particulier de l'ensemble des listes préparatoires établies par l'employeur durant la carrière en vue de l'établissement de la liste d'aptitude sur lesquels sont inscrits les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion ; qu'en retenant que « ce constat était insuffisant pour caractériser le fait qu'il n'avait pas connaissance de l'existence de faits précis de nature à révéler la discrimination invoquée », quand la révélation ne pouvait résulter que de la communication de ces éléments de comparaison, détenus par le seul employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-5 du code du travail ;

2^o que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que pour fixer le point de départ de la prescription à la date de rupture du contrat et, partant, déclarer prescrite l'action du salarié, l'arrêt se borne à relever que « la discrimination fondée sur la nationalité caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière par rapport à celles des agents statutaires découle d'une série d'actes, de décisions concrets qui se sont effectivement étalés dans le temps, en sorte que c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination » ; qu'en statuant par ces seuls motifs impropres à caractériser, dès la rupture du contrat, la connaissance par le salarié de la réalité de la discrimination et de l'étendue des préjudices subis, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1134-5 du code du travail ;

3^o que les juges sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans justifier en fait leur appréciation ; qu'en énonçant péremptoirement que « c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination », sans préciser sur quoi reposait cette affirmation, et sans même indiquer quels étaient ces éléments et la façon dont il auraient été obtenus, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'effectuer son contrôle et, partant, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4^o que la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait interrompt le délai de prescription ; que dans ses conclusions d'appel oralement soutenues, le salarié faisait valoir que le délai de prescription avait été interrompu le 7 décembre 2007, dans la mesure où l'EPIC SNCF mobilités avait organisé, pour les agents contractuels de nationalité marocaine de plus 60 ans, une garantie de passage à la filière commerciale trois mois avant leur départ en retraite pour leur permettre d'accéder à la classe D ; que pour estimer que cette mesure était dépourvue

de tout effet interruptif du délai de prescription, et par suite, que l'action du salarié était prescrite, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que « le courriel émis par le pôle "relations sociale et animation RH" de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007, ne peut valoir reconnaissance par l'EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée ; que de même, la mesure prise pour favoriser le passage des agents contractuels de nationalité marocaine à la classe D ne peut caractériser une reconnaissance de la discrimination » ; qu'en statuant ainsi, par voie de pure affirmation et sans expliquer précisément en quoi cette mesure de « rattrapage » ne pouvait être constitutive d'une reconnaissance de responsabilité interruptive du délai de prescription, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 2240 du code civil ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel ayant retenu, d'une part, que les déclarations de candidature à un emploi d'auxiliaire, remplies par les salariés non français, indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS 21, dont ils avaient « pris connaissance », que l'EPIC SNCF mobilités établissait régulièrement des bilans sociaux, dont se prévaut d'ailleurs le salarié, aux termes desquels la situation des agents contractuels était clairement distinguée de celle des salariés permanents, que les statuts des divers agents étaient régulièrement publiés et que le salarié était donc informé, dès la date de son embauche, qu'il relevait d'un régime différent de celui des agents statutaires, d'autre part, que la discrimination fondée sur la nationalité était caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière par rapport à celles des agents statutaires découlant d'une série d'actes et de décisions concrets, qui se sont étalés dans le temps jusqu'à la rupture du contrat de travail, laquelle marque la fin de la carrière du salarié et la position atteinte en dernier lieu, a pu en déduire que c'est à cette date que se situait la révélation de la discrimination ;

Attendu ensuite qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que le courriel émis par le pôle "relation sociale et animation RH" de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007 ne constituait pas une reconnaissance par l'EPIC SNCF mobilités de la discrimination invoquée, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait interrompre la prescription ;

D'ou il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Et attendu que le premier moyen étant rejeté, le second moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence, est sans objet ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne [REDACTED] aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf mai deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. Idy et le Défenseur des droits

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré les demandes du salarié au titre du préjudice de carrière irrecevables en raison de la prescription.

AUX MOTIFS propres QUE avant la loi du 17 juin 2008 publiée le 19 juin 2008 portant réforme de la prescription, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrivait par trente ans ; que désormais, l'article L. 1134-5 du code du travail dispose que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination ; que par ailleurs, l'article 2222 du Code civil prévoit qu'en cas de réduction du délai de prescription, le nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi intérieure ; qu'il s'en déduit que la durée des prescriptions en cours ne pouvait excéder 30 ans et par suite était acquise au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de la loi, soit le 19 juin 2013 ; que par ailleurs, la prescription d'une action en responsabilité contractuelle ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il a été révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance ; qu'il est vain pour le salarié de soutenir que le délai de prescription n'a pas commencé à courir à défaut d'avoir obtenu de l'employeur la communication d'éléments de comparaison suffisants pour lui permettre de connaître l'exacte étendue de la discrimination subie, ce constat étant insuffisant pour caractériser le fait qu'il n'avait pas connaissance de l'existence de faits précis de nature à révéler la discrimination invoquée ; que de même, il ne peut soutenir que le délai de prescription ne court qu'à compter de l'attribution de la retraite complémentaire pour la période passée sous le statut d'agent contractuel ; qu'en effet, l'examen des pièces versées au débat montre que les déclarations de candidature à un emploi d'auxiliaire, remplies par les salariés non fiançais, indiquaient expressément qu'ils étaient engagés aux conditions du règlement PS 21, dont ils avaient « pris connaissance », que l'Epic SNCF Mobilités établissait régulièrement des bilans sociaux, dont se prévaut d'ailleurs le salarié, aux termes desquels la situation des agents contractuels était clairement distinguée de celle des salariés permanents ; que de même, les statuts des divers agents étaient régulièrement publiés ; que Monsieur Idy a donc été informé, dès la date de son embauche, qu'il relevait du règlement des agents contractuels et non de celui des agents du cadre permanent ; que néanmoins, la discrimination fondée sur la nationalité caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière

par rapport à celles des agents statutaires découle d'une série d'actes, de décisions concrets qui se sont effectivement étalés dans le temps en sorte que c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination ; qu'il doit être précisé que la date de cessation de la discrimination alléguée ne peut correspondre à celle du passage au statut ; qu'en effet, si à cette date, la carrière du salarié a évolué régulièrement comme celle de chaque agent du cadre permanent, il n'est pas pour autant établi qu'il a été intégré au niveau qui aurait été le sien s'il avait été recruté dès l'origine comme agent statutaire ; que le retard pris en début de carrière n'a pas été rattrapé en sorte que les conséquences de la discrimination alléguée ont pu se poursuivre malgré le passage au statut ; que c'est vainement qu'il est soutenu que le délai de prescription a été interrompu en 2007 ; que le courriel émis par le pôle « relation sociale et animation RH » de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007, ne pouvant valoir reconnaissance par l'Epic SNCF Mobilités de la discrimination invoquée ; que de même, la mesure prise pour favoriser le passage des agents contractuels de nationalité marocaine à la classe D ne peut caractériser une reconnaissance de la discrimination ; qu'en conséquence, les demandes du salarié dont le contrat de travail a été rompu le 4 mai 2006, et qui a saisi le conseil de prud'hommes le 2 avril 2014, sont prescrites.

AUX MOTIFS adoptés QUE la prescription d'une action en responsabilité résultant d'un manquement aux obligations nées du contrat de travail ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il s'est révélé à la victime ; que lorsque, comme en l'espèce, la discrimination alléguée découle, tant en ce qui concerne le déroulement de carrière que la retraite, d'une série de décisions qui se sont étalées dans le temps, cette révélation ne peut courir qu'à compter de leur cessation, soit en l'espèce, à la date de rupture du contrat de travail du demandeur ; que par conséquent, lors de l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, l'action n'était pas prescrite ; qu'aux tenues de l'article 1er de cette loi, en cas de réduction de la durée du délai de prescription, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ; que le délai écoulé entre la rupture du contrat de travail de Monsieur Jilali IDY et le 19 juin 2008, lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel étant inférieur à 25 ans, la prescription ne pouvait intervenir que le 19 juin 2013 ; qu'or, la présente juridiction a été saisie après cette date, de telle sorte que la prescription de cinq ans est acquise.

1° ALORS QUE l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que la révélation n'est pas la simple connaissance de la discrimination par le salarié mais correspond au moment où il dispose de

tous les éléments lui permettant d'apprécier la réalité et l'étendue de cette discrimination ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir qu'en dépit des nombreuses sommations de communiquer adressées à l'Epic SNCF Mobilités, il n'était toujours pas en possession des éléments lui permettant de cerner l'exacte étendue de la discrimination, et en particulier de l'ensemble des listes préparatoires établies par l'employeur durant la carrière en vue de l'établissement de la liste d'aptitude sur lesquels sont inscrits les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion ; qu'en retenant que « ce constat était insuffisant pour caractériser le fait qu'il n'avait pas connaissance de l'existence de faits précis de nature à révéler la discrimination invoquée », quand la révélation ne pouvait résulter que de la communication de ces éléments de comparaison, détenus par le seul employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-5 du code du travail.

2° ALORS, en tout cas, QUE l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ; que pour fixer le point de départ de la prescription à la date de rupture du contrat et, partant, déclarer prescrite l'action du salarié, l'arrêt se borne à relever que « la discrimination fondée sur la nationalité caractérisée par une différence de traitement dans l'évolution de la carrière par rapport à celles des agents statutaires découle d'une série d'actes, de décisions concrets qui se sont effectivement étalés dans le temps, en sorte que c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination » ; qu'en statuant par ces seuls motifs impropres à caractériser, dès la rupture du contrat, la connaissance par le salarié de la réalité de la discrimination et de l'étendue des préjudices subis, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1134-5 du code du travail.

3° ALORS, à tout le moins, QUE les juges sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent statuer par voie de simple affirmation sans justifier en fait leur appréciation ; qu'en énonçant péremptoirement que « c'est seulement lorsque la collaboration a cessé, soit à la date de la rupture du contrat de travail que le salarié a pu disposer des éléments suffisants pour avoir connaissance de la réalité de la discrimination », sans préciser sur quoi reposait cette affirmation, et sans même indiquer quels étaient ces éléments et la façon dont il auraient été obtenus, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'effectuer son contrôle et, partant, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

4° ALORS, en outre, QUE la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait interrompt le délai de prescription ; que dans ses conclusions d'appel oralement soutenues, le salarié faisait valoir que le délai de prescription avait été interrompu le 7 décembre 2007, dans la mesure où l'Epic SNCF Mobilités avait organisé, pour les agents contractuels de

nationalité marocaine de plus 60 ans, une garantie de passage à la filière commerciale 3 mois avant leur départ en retraite pour leur permettre d'accéder à la classe D ; que pour estimer que cette mesure était dépourvue de tout effet interruptif du délai de prescription, et par suite, que l'action du salarié était prescrite, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que « le courriel émis par le pôle " relations sociale et animation RH " de la direction de Paris Est en date du 7 décembre 2007, ne peut valoir reconnaissance par l'Epic SNCF Mobilités de la discrimination invoquée ; que de même, la mesure prise pour favoriser le passage des agents contractuels de nationalité marocaine à la classe D ne peut caractériser une reconnaissance de la discrimination » ; qu'en statuant ainsi, par voie de pure affirmation et sans expliquer précisément en quoi cette mesure de « rattrapage » ne pouvait être constitutive d'une reconnaissance de responsabilité interruptive du délai de prescription, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 2240 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à 500 euros la somme allouée au salarié à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral relatif à la discrimination et au traitement du dossier.

AUX MOTIFS QUE il a été précédemment relevé que le salarié avait été victime d'une discrimination au moment de la liquidation de sa retraite en raison de sa nationalité ; que le préjudice moral résultant de ces manquements sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 500 euros.

ALORS QUE la cour d'appel ayant limité l'indemnisation du préjudice moral à celui résultant du déficit de retraite, la cassation qui sera prononcée sur le fondement du premier moyen relatif au déroulement de carrière s'étendra au chef de dispositif attaqué par le présent moyen, par application de l'article 624 du code de procédure civile.