

Délibération n°2008-262 du 24 novembre 2008

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 _____ et son personnel,

Vu le règlement de retraites de _____, et notamment le décret 54-24 du 9 janvier 1954,

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,

Vu la délibération n° 2007-229 du 24 septembre 2007,

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur _____ 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 _____ en 2006.

Le réclamant est né le 10 juillet 1951.

Il a été embauché 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.

Par sa délibération n° 2007-229 du 24 septembre 2007, le Collège a considéré que la mise à la retraite à 55 ans des agents de la _____ n'était pas justifiée par un objectif pouvant être considéré comme légitime et que cette mesure portait une atteinte aux droits de ces deniers qui ne paraissait pas proportionnée à l'objectif présenté.

Le Collège a estimé, alors, que ce dispositif n'était pas conforme au principe général du droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge tel que dégagé par la Cour de Justice des Communautés Européennes (*CJCE 22 novembre 2005 MANGOLD C-144/04*).

Le Collège relève que la CJCE considère, depuis un arrêt du 16 octobre 2007 (*C-411/05 Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios*), que 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, est applicable à un régime de mise à la retraite, qui doit être regardé comme une cessation du contrat de travail liée à l'âge. Aussi, tout régime de mise à la retraite d'office doit être conforme à l'article 6 de la directive 2000/78/CE qui autorise les différences de traitement liées à l'âge lorsqu'elles sont justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser ce dernier sont appropriés et nécessaires.

En conséquence, le régime de mise à la retraite propre à la [redacted] et, notamment, les dispositions du décret n°54-24 du 9 janvier 1954 doivent répondre aux exigences de cette directive depuis le 2 décembre 2003, terme du délai de transposition de cette dernière.

Monsieur [redacted] ayant été mis à la retraite le 15 juillet 2006, la décision de son employeur ne pourra être regardée comme régulière que si elle se fondait sur des dispositions statutaires qui devaient être, alors, conformes aux dispositions communautaires.

En conclusion de sa délibération n° 2007-229, le Collège de la haute autorité a demandé à la [redacted] de préciser l'objectif qu'elle visait en décidant la mise à la retraite du réclamant et de montrer en quoi cette décision individuelle était appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif alors même que l'intéressée avait manifesté sa volonté de poursuivre son activité et qu'elle ne pouvait bénéficier de la pension maximale prévue par le règlement des retraites de l'entreprise.

Le Collège prend acte de la position présentée, par courrier en date du 24 juin 2008, par monsieur le ministre du Travail et des Relations Sociales qui indique que l'entreprise s'est engagée « à suspendre toute nouvelle notification de mise à la retraite d'office à compter du 24 octobre 2007 et à mettre un terme définitif à toute application de la clause de mise à la retraite d'office dès le 1^{er} juillet 2008 pour tout agent de moins de 60 ans. Ceci s'est traduit au niveau réglementaire par la suppression, à effet au 1^{er} juillet 2008, du dernier alinéa de l'article 7 du règlement des retraites de la [redacted] qui introduisait le principe de mise à la retraite d'office. »

Toutefois, ni le Gouvernement ni la [redacted] n'ont présenté à la haute autorité les éléments justifiant les mises à la retraite à 55 ans prononcées jusqu'alors. De même, concernant la situation personnelle de monsieur [redacted], aucune justification n'a été avancée.

Par courrier en date du 22 août 2008, la haute autorité a réitéré sa demande de justifications à l'entreprise. A ce jour, la [redacted] n'y a pas donné suite.

Le régime spécial de la [redacted] permet de mettre les agents à la retraite à compter de l'âge 55 ans lorsqu'ils ont atteint 25 années de service.

La pension de retraite des agents de la [redacted] 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 _____ 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%.

Le réclamant a été mis à la retraite à 55 ans après avoir validé 27 annuités de cotisation. Selon les estimations présentées par ce dernier, il aurait dû percevoir une pension de 10.420 euros (pour 3 mois) s'il lui avait été permis d'effectuer 37,5 années de service. Or, il a eu droit à une pension de 7.613 euros. Le préjudice financier est certain.

La haute autorité retient que, malgré les demandes qui lui ont été adressées, la _____ n'a pas justifié cette cessation du contrat de travail liée à l'âge en présentant les objectifs poursuivis et en montrant en quoi la mesure litigieuse était nécessaire, appropriée et proportionnée pour atteindre ceux-ci.

Le seul objectif qui apparaît dans le dossier est celui qui a été avancé en 2005 devant le Conseil d'Etat dans le cadre d'un contentieux initié par monsieur _____ agent de la _____ également mise à la retraite à 55 ans, afin que soient abrogées les dispositions qui lui étaient opposées dans le cadre de sa mise à la retraite.

Il a alors été allégué que ce dispositif de mise à la retraite d'office était 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 était 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* ».

Dans sa délibération n° 2007-229 du 24 septembre 2007, le Collège a déjà souligné que cet argumentaire n'avait pas été développé et étayé par des éléments objectifs et matériellement vérifiables permettant de retenir l'objectif annoncé comme légitime. Il a estimé que de simples affirmations générales concernant l'aptitude du dispositif mis en œuvre par la _____ 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. Enfin, le Collège a précisé que cet objectif de « *souplesse durable dans la gestion des effectifs* » ne pouvait être retenu, à lui seul, comme légitime car il aurait pour effet de vider de sa substance le principe général de droit communautaire de non-discrimination à raison de l'âge.

En outre, le Collège a noté que la mise à la retraite à 50 ou 55 ans des agents de la _____ ne pouvait pas 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* » puisque la mise à retraite n'a été autorisée, par le législateur, qu'à compter de 65 ans pour les entreprises du secteur privé qui, pourtant, sont soumises aux mêmes impératifs de gestion des effectifs.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que la mise à la retraite de monsieur _____ à 55 ans alors qu'il n'avait cumulé que 27 annuités de cotisations constitue une décision de son employeur fondée sur l'âge. Il note que cette décision a privé le réclamant du bénéfice d'une pension de retraite maximale correspondant à 37,5 années de service et lui a causé un préjudice important.

Il retient que la [redacted] n'a pas établi que cette décision poursuivait un objectif légitime. Elle n'a pas, non plus, montré en quoi cette décision était appropriée et nécessaire.

Le Collège conclut que la mise à la retraite de monsieur [redacted] constitue une discrimination en raison de son âge.

Il décide de présenter ses observations à la juridiction saisie par le réclamant.

Le Président,

Louis SCHWEITZER