

## Délibération n°2006-62 du 3 avril 2006

### **Entreprise à statut - Embauche – Age**

### **EDF – SNCF – Statut du Personnel – Limites d'âge à l'embauche – directive européenne – mesure justifiée et proportionnée – demande de justifications**

Une association a demandé à la haute autorité de se prononcer sur les limites d'âge posées pour l'embauche d'agents statutaires de la SNCF ou d'EDF. Les personnels de ces entreprises est soumis à des statuts particuliers déterminés par décret. La haute autorité constate que le droit communautaire autorise des différences de traitement fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. La haute autorité demande aux entreprises visées et aux ministres qui en assurent la tutelle de lui présenter les justifications qui peuvent, aujourd'hui, motiver le maintien de conditions d'âge à l'embauche.

Le Collège, le Président empêché,

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 la loi n°46-628 du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz,

Vu la loi n°2004-803 du 9 août 2004 relative au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières,

Vu le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national des industries électriques et gazières,

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 Vice-Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 18 novembre 2005 d'une réclamation d'une association relative aux conditions d'accès aux

emplois des entreprises Electricité de France (EDF) et Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF).

L'association considère comme discriminatoires les limites d'âges posées pour l'embauche par ces entreprises (40 ans pour EDF, 30 ans pour la SNCF).

Les directions de la SNCF et d'EDF justifient ce rejet par les dispositions des statuts du personnel propres à chacune qui fixent l'âge limite pour pouvoir être embauché sur un emploi permanent. Elles présentent cette condition comme liée à l'existence d'une durée minimum d'appartenance à leurs régimes spéciaux pour bénéficier d'un droit à retraite.

Ces entreprises recrutent des agents dans le cadre du statut qui leur est propre. Le statut, d'ordre réglementaire, fixe les règles qui régissent les relations individuelles et collectives applicables à ce personnel.

Ces entreprises peuvent également, dans les cas prévus par leur statut, embaucher des agents qui ne sont pas soumis aux dispositions statutaires. Ces derniers relèvent du droit commun défini par le code du travail.

Il convient de rappeler, au préalable, que les emplois non statutaires doivent respecter les exigences posées par le code du travail en matière d'interdiction des discriminations. Ainsi, en application de l'article L.122-45 du code du travail, ces entreprises et établissements ne peuvent poser aucune condition d'âge à l'embauche des agents ne relevant pas du statut.

Les statuts du personnel de ces deux entreprises ont été arrêtés par décrets.

En outre, des règlements de retraite spécifiques à chacune de ces structures ont également été fixés par décret.

Ils ne sont soumis ni au code du travail, ni à la législation propre à la fonction publique.

Toutefois, ils doivent être conformes au droit communautaire et, notamment en matière de lutte contre les discriminations, aux dispositions de 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.

L'article 3 de cette directive souligne qu'elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur privé que pour le secteur public, en ce qui concerne, notamment, les conditions d'accès à l'emploi.

Si, l'article 1 interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge, l'article 6 permet aux Etats membres de prévoir des différences de traitement fondées sur l'âge dans certains cas. Il précise :

*« (...) les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime (...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.*

*Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :*

*(...)*

*c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »*

En conséquence, les statuts applicables au personnel des deux entreprises visées peuvent établir des limites d'âges pour le recrutement fondées, notamment, sur une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Cependant, il est nécessaire que ces limites soient justifiées par un objectif légitime et que les exigences, notamment relatives aux durées de cotisation, soient proportionnées.

Pour Electricité de France, la loi du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz dispose que le statut du personnel en activité et du personnel retraité des entreprises électriques et gazières est déterminé par décret.

Le décret du 22 juin 1946 définit le statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Il pose, dans son article 4, que « les emplois, fonctions ou postes des services et exploitations, doivent être intégralement assurés par des agents statutaires d'abord engagés au titre d'agents stagiaires. »

Cet article précise les conditions, qualifiées de fondamentales, que le candidat au stage doit remplir, notamment :

« Etre âgé de 18 ans au moins et de 40 ans au plus. »

Cette limite n'est pas applicable aux femmes visées par la loi du 7 juillet 1979 (mères de 3 enfants, veuves non remariées, femmes divorcées et non remariées femmes seules élevant au moins un enfant). Elle est alors portée à 45 ans.

Le statut porte également cette limite d'âge à 45 ans pour les candidats aux emplois relevant des échelles n°11 à 20 (correspondant à des emplois d'agent de maîtrise ou cadre).

L'article 24 du statut national aborde les conditions de détermination des prestations vieillesse propres aux entreprises visées. Il renvoie à l'Annexe 3 (Prestations invalidité, vieillesse, décès).

L'Annexe 3 arrête les conditions d'accès à la pension vieillesse :

- avoir 55 ans pour les agents qui appartiennent aux services actifs ou insalubres
- avoir 60 ans pour les agents qui appartiennent aux services sédentaires.
- avoir 25 ans de service pour prétendre à une pension complète
- avoir 15 ans de service pour bénéficier d'une pension proportionnelle.

La limite d'âge pour l'embauche a été fixée, indifféremment, à 40 ans pour l'ensemble des emplois.

Or, rien ne justifie que la même limite d'accès à l'emploi statutaire soit posée pour les postes actifs ou insalubres et l'ensemble des autres emplois sédentaires.

En outre, il appartient à EDF de justifier la pertinence et la régularité d'une telle limite d'âge au regard des exigences posées par la directive communautaire susvisée.

Pour la Société Nationale des Chemins de Fer, le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel fixe les conditions d'admission au cadre permanent.

L'article 2 du chapitre 5 dispose :

« Pour être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :

(...)

e) être âgé de 18 ans au moins et de 30 ans au plus au jour de son admission. »

Plusieurs dérogations à ces limites d'âge, concernant certaines catégories de personnes, sont ensuite énumérées.

La loi du 21 juillet 1909 fixe les conditions de retraite du personnel statutaire de la SNCF. Elle est précisée par le règlement des retraites de la SNCF.

Le statut dispose que le versement d'une pension de retraite est soumis à une double condition d'âge et de durée d'affiliation au régime spécial :

- pour les mécaniciens, conducteurs et assimilés, avoir 50 ans,
- pour les autres agents, avoir 55 ans,
- avoir comptabilisé 25 ans de service prétendre à une pension complète,
- avoir 15 ans de service pour bénéficier d'une pension proportionnelle.

La limite d'âge pour l'embauche a été fixée, indifféremment, à 30 ans pour l'ensemble des emplois.

Or, rien ne justifie que la même limite d'accès à l'emploi statutaire soit posée pour les postes de mécaniciens ou conducteurs et l'ensemble des autres emplois.

En outre, il appartient à l'entreprise visée de justifier la pertinence et la régularité d'une telle limite d'âge au regard des exigences posées par la directive communautaire susvisée.

En conséquence, la haute autorité constate que la limite d'âge fixée par EDF à 40 ans pour l'embauche de candidats n'est pas justifiée par la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

La haute autorité demande au Premier ministre, au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie ainsi qu'au président d'EDF de lui présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires par EDF conformément aux dispositions de 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.

Enfin, la haute autorité constate que la limite d'âge fixée par la SNCF à 30 ans pour l'embauche n'est pas justifiée par la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

La haute autorité demande au Premier ministre, au ministre des Transports ainsi qu'au président de la SNCF de lui présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires par la SNCF conformément aux dispositions de 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.

*Le Vice-Président*

Claude-Valentin MARIE