



HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

Délibération n°2006-66 du 3 avril 2006

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 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 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 Président,

Décide :

1. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 6 juin 2005 d'une réclamation de madame X. relative aux conditions d'accès aux emplois de l'entreprise Gaz de France (GDF).
2. Madame X. a postulé à un poste d'assistante de direction proposé par GDF. Sa candidature a été rejetée au seul motif qu'elle était âgée de plus de 40 ans. En effet, la réclamante était alors âgée de 52 ans.
3. La direction de GDF justifie ce rejet par les dispositions du statut du personnel qui fixe à 40 ans l'âge limite pour pouvoir être embauché sur un emploi permanent. Elle présente cette condition comme liée à l'existence d'une durée minimum d'appartenance au régime spécial des industries électrique et gazière pour bénéficier d'un droit à retraite au titre de ce régime.
4. 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.
5. Le décret du 22 juin 1946 définit le statut national du personnel des industries électriques et gazières.

6. 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).

7. 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.

8. Le statut national du personnel des industries électriques et gazières n'est soumis ni aux dispositions du code du travail, ni à celles relatives à la fonction publique.

En revanche, il doit être conforme aux règles communautaires, notamment celles posées par 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.

9. 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. »*

10. En conséquence, le statut applicable au personnel statutaire de GDF peut établir des limites d'âges pour le recrutement fondées, notamment, sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

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

11. 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 GDF de justifier la pertinence et la régularité d'une telle limite d'âge au regard des exigences posées par la directive communautaire susvisée.

12. Madame X. âgée de 52 ans, a présenté sa candidature pour un poste d'assistante de direction.

Ce type d'emploi n'apparaît pas dans la liste des services actifs ou insalubres jointe à l'annexe 3 du décret susvisé.

La limite d'âge de 40 ans qui lui a été opposée ne peut être regardée, sans justifications préalables, comme répondant à la nécessité d'une période raisonnable d'emploi avant la retraite posée par le statut national.

13. En conséquence, la Haute autorité constate que la candidature de madame X. a été écartée en raison de son âge en application d'une disposition statutaire insuffisamment justifiée.

14. La Haute autorité constate que la limite d'âge fixée par GDF à 40 ans pour l'embauche de candidats n'est pas justifiée par la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite telle qu'elle est définie par le statut national du personnel des industries électriques et gazières.

15. La Haute autorité demande au Premier ministre, au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie ainsi qu'au président de GDF de lui présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires par GDF 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 Président*



Louis SCHWEITZER