

## Délibération n° 2008-49 du 10 mars 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 l'article L.122-14-13 du code du travail,

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 :

1. La haute autorité a été saisie par monsieur X, le 29 décembre 2006, et par monsieur Y, le 16 octobre 2007, qui s'estiment victimes d'une discrimination en raison de leur âge lors de leur mise à la retraite d'office prononcée par la société Z dans le cadre de dispositions légales et conventionnelles.
2. Les réclamants s'estiment lésés dans leurs droits à deux titres.  
Ils affichent le désir de poursuivre leur activité professionnelle.  
Ils évoquent une baisse de revenu non souhaitée (passage du revenu d'activité à la pension de retraite) et l'impossibilité de valoriser leur pension de retraite en bénéficiant du système dit de surcote institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ce système permet aux salariés de majorer leur pension lorsqu'ils cotisent au-delà de la durée nécessaire pour l'acquisition d'une retraite à taux plein.
3. Le taux plein au sens du code de la sécurité sociale est le taux maximum qui peut être appliqué au salaire de base pour le calcul de la pension de retraite. L'application de ce taux est accordée aux salariés qui ont cotisé au maximum de la durée d'assurance prévue par la loi. Ce taux est aujourd'hui fixé à 50%. La notion de « pension à taux plein » ne prend pas en considération les droits acquis au titre d'un régime complémentaire de retraite.
4. Dans le cadre du régime général, chaque salarié peut prétendre à une pension de retraite à partir de **60 ans**. A partir de cet âge, le salarié dispose d'une liberté de choix quant au moment de son départ à la retraite.
5. Cette liberté peut être limitée par la possibilité donnée à l'employeur de mettre le salarié à la retraite dès lors que celui-ci a atteint l'âge de **65 ans**. L'employeur ne peut toutefois prendre cette décision qu'après s'être assuré que le salarié concerné peut bénéficier d'une pension à taux plein.

6. L'article L.122-14-13 du code du travail prévoit qu'un âge de mise à la retraite, inférieur à 65 ans, peut être fixé dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à **60 ans**. Il est alors nécessaire que cette cessation d'activité soit organisée par un accord professionnel de retraite anticipée. Ainsi, le législateur, par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a autorisé la conclusion d'accords prévoyant une mise à la retraite à partir de 60 ans à condition de fixer des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.
7. Les réclamants visés par la présente délibération ont été mis à la retraite en application des dispositions de cet article L.122-14-13 et de l'accord de branche conclu pour son application, en l'espèce, l'article 31 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie modifié par l'avenant du 19 décembre 2003 étendu par arrêté du 6 mai 2004.
8. En préalable, il convient de souligner que cette possibilité de mise à la retraite avant 65 ans tend progressivement à disparaître. Ainsi, depuis la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, les accords conclus et étendus avant la publication de cette loi, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à 65 ans, cesseront de produire leurs effets au **31 décembre 2009**. Il ne subsistera après cette date que certaines limites d'âges spécifiques inférieures à 65 ans.
9. La mise à la retraite doit être regardée comme un droit accordé à l'employeur. C'est un aménagement particulier de la rupture du contrat de travail, à la seule initiative de l'employeur, qui vise essentiellement deux objectifs : un objectif de sécurité et de protection de la santé des travailleurs et un objectif d'efficacité économique (productivité individuelle, gestion des effectifs et des compétences ...)
10. La Cour de cassation estime, de jurisprudence constante, que toute mise d'office à la retraite d'une personne ayant acquis les droits à une pension à taux plein ne constitue pas une discrimination (*Cass 4 juillet 2006 n° 04-47408*).
11. Par sa délibération n° 2007-228 du 1<sup>er</sup> octobre 2007, le Collège de la haute autorité a retenu que le dispositif susvisé prévu par le législateur, décliné au sein du secteur de la métallurgie par l'accord du 19 décembre 2003, vise à favoriser l'emploi et qu'il poursuit un objectif légitime. Il a estimé que l'atteinte portée aux droits individuels des salariés mis à la retraite dans ce cadre ne semble pas manifestement disproportionnée au regard de l'objectif visé.
12. Le 16 octobre 2007, la Cour de Justice des Communautés Européennes a rendu un arrêt relatif à la conformité d'un régime de mise à la retraite au regard des dispositions de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 encadrant les différences de traitement dans l'emploi fondées sur l'âge (*CJCE C-411/05 Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios*).
13. La CJCE considère que la directive 2000/78/CE est applicable à un dispositif de mise à la retraite d'office, regardé comme une cessation du contrat de travail lorsque que l'âge de la retraite est atteint.
14. Elle relève que la mise à la retraite instaure, entre les salariés, une différence de traitement directement fondée sur l'âge.
15. Elle rappelle que l'article 6 de la directive visée 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.

16. La Cour retient que l'objectif d'un système de mise à la retraite d'office est la promotion de l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations. Elle en conclut que cet objectif d'intérêt général est légitime.
17. Afin d'apprécier le caractère nécessaire et approprié des mesures prises pour atteindre cet objectif, la Cour réaffirme que les Etats membres et les partenaires sociaux disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures à mettre en œuvre dans le cadre de politiques sociales et de l'emploi.
18. Elle invite, toutefois, les Etats membres à trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence.
19. La CJCE conclut que le dispositif qui lui est soumis ne porte pas une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs mis à la retraite d'office du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge, dès lors que les intéressés bénéficient, au terme de leur carrière professionnelle, d'une pension de retraite dont le niveau ne saurait être regardé comme déraisonnable.
20. Le raisonnement adopté par la CJCE semble pouvoir être appliqué au système français organisé par l'article L.122-14-13 du code du travail.

La mise à la retraite n'est possible que si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

La mise à la retraite à compter de 60 ans est encadrée dans le secteur de la métallurgie par les dispositions de l'article 31 de la convention collective, modifié par l'avenant du 19 décembre 2003. Cet accord qui prévoit pour chaque mise à la retraite une embauche compensatrice ou l'évitement d'un licenciement, poursuit un objectif légitime de promotion de l'emploi.

La CJCE reconnaît une large liberté d'appréciation aux Etats membres et aux partenaires sociaux.

Or, l'atteinte au droit de travailler ou de bénéficier du régime de bonification pour les salariés ayant atteint l'âge de mise à la retraite ne paraît pas excessive.
21. En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que ne constitue pas une discrimination prohibée, la mise d'office à la retraite, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles susvisées, d'une personne ayant acquis les droits à une pension à taux plein, à la condition que le montant de cette dernière ne puisse être regardé comme déraisonnable (notamment pour les salariés ayant principalement travaillé à temps partiel).
22. Néanmoins, le Collège recommande au Gouvernement d'engager une réflexion avec les partenaires sociaux afin de trouver les moyens de concilier au mieux, avant de prononcer une mise à la retraite d'office, l'intérêt collectif, les exigences de l'entreprise et les aspirations légitimes des salariés, notamment ceux relatifs au bénéfice du système de bonification dit de surcote. La présente délibération sera communiquée aux organisations syndicales et patronales reconnues comme représentatives au niveau national.

*Le Vice Président,*

Claude Valentin MARIE