

Délibération n°2008-101 du 19 mai 2008

Emploi Privé /Age/ Recommandation

La haute autorité a été saisie de plusieurs réclamations de personnes écartées, en raison de leur âge, de procédures de recrutement organisées par une entreprise « à statut ». Le statut du personnel de cette entreprise fixe à 40 ans l'âge limite pour pouvoir être embauché sur un emploi permanent. Ce statut déterminé par décret n'est soumis ni aux dispositions du code du travail, ni à celles relatives à la fonction publique, mais doit être conforme aux règles communautaires, notamment celles posées par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, qui autorise les différences de traitement fondées sur l'âge à condition qu'elles soient justifiées par un objectif légitime et que les exigences posées soient proportionnées. Par ses délibérations n° 2006-62 et 2006-63 du 3 avril 2006, la haute autorité a demandé au Gouvernement ainsi qu'au président de l'entreprise de présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires, conformément aux dispositions de la directive. La haute autorité constate que ni le Gouvernement ni l'entreprise n'ont présenté les justifications demandées. En conséquence, elle conclut que cette condition d'âge pour le recrutement d'agents permanents n'est pas conforme aux dispositions communautaires et qu'elle constitue une discrimination. Aussi, le Collège recommande la suppression de cette condition d'âge.

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°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 de plusieurs réclamations de personnes écartées, en raison de leur âge, de procédures de recrutement organisées par une entreprise « à statut ».

En effet, les dispositions du statut du personnel de cette entreprise fixent à 40 ans l'âge limite pour pouvoir être embauché sur un emploi permanent. L'entreprise présente cette condition comme liée à l'existence d'une durée minimum d'affiliation au régime spécial des industries électrique et gazière pour bénéficier d'un droit à retraite au titre de ce régime.

Une loi dispose que le statut du personnel en activité et du personnel retraité de cette entreprise est déterminé par décret.

Le décret 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.* »

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

Ce statut national 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.

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, le statut applicable au personnel de cette entreprise peut établir une limite d'âge pour le recrutement. Toutefois, il est nécessaire que cette limite soit justifiée par un objectif légitime et que les exigences soient proportionnées.

Par ses délibérations n° 2006-62 et 2006-63 du 3 avril 2006, le Collège de la haute autorité a demandé au Gouvernement ainsi qu'au président de l'entreprise de présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires, 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.

Par courrier en date du 23 mai 2006, l'entreprise a informé la haute autorité du souhait exprimé, le 10 février 2006, par le ministre de tutelle de supprimer les clauses d'âge à l'embauche présentes dans le statut.

Par courrier en date du 20 décembre 2006, la société a informé la haute autorité de l'avis favorable émis, le 26 septembre 2006, sur un projet de décret visant à lever les conditions d'âge au recrutement.

Le 6 février 2007, la haute autorité a demandé au ministre concerné que soit porté à sa connaissance le contenu exact de ce projet de décret ainsi que l'état de la procédure préalable à sa publication.

La haute autorité n'a pas obtenu de réponse sur le fond.

La haute autorité constate qu'aucun décret n'est venu, à ce jour, modifier ou abroger les conditions d'âge litigieuses incluses dans le statut du personnel de cette entreprise. La version consolidée, au 1^{er} septembre 2007, du statut national visé conserve, en son article 4, les conditions d'âge à l'embauche litigieuses.

Le Collège de la haute autorité retient que ni le Gouvernement ni l'entreprise n'ont présenté les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge à 40 ans pour l'ensemble des emplois permanents quelles que soient la nature et les spécificités des postes pourvus.

Il appartenait au Gouvernement et à la société 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, en l'absence de justifications, le Collège conclut que les conditions d'âge pour le recrutement d'agents permanents définies à l'article 4 du statut national du personnel de cette entreprise ne sont pas conformes aux dispositions de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, et qu'elles constituent une discrimination à l'embauche en raison de l'âge.

Aussi, le Collège, constatant que l'engagement du Gouvernement est demeuré sans suite, recommande au Premier ministre, au ministre de tutelle, ainsi qu'au président de l'entreprise de prendre les mesures nécessaires pour modifier ou supprimer les conditions d'âge définies à l'article 4 du statut national du personnel, dans un délai de 4 mois.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, le Collège de la haute informe le Premier ministre, le ministre concerné, ainsi que le président de l'entreprise, qu'il envisage d'adopter un rapport spécial s'il n'était pas donné, dans le délai imparti, une suite favorable à sa recommandation.

Le Vice-Président

Claude-Valentin MARIE