

Délibération n° 2007-228 du 1^{er} octobre 2007

Age/Emploi/Infondé

Le réclamant a été mis à la retraite d'office à 61 ans alors qu'il avait manifesté sa volonté de poursuivre son activité. Il alléguait une discrimination en raison de l'âge. L'employeur a appliqué une clause de la convention collective de la métallurgie qui permet de mettre à la retraite les salariés qui ont plus de 60 ans et qui peuvent prétendre à une retraite à taux plein en garantissant une contre partie en matière d'emploi. Ce dispositif conventionnel répond aux exigences posées par le législateur dans la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. La haute autorité retient que ce dispositif, qui favorise l'emploi, poursuit un objectif légitime. Elle estime que l'atteinte portée aux droits individuels du salarié mis à la retraite dans ce cadre ne semble pas manifestement disproportionnée au regard de l'objectif visé.

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 convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, dont notamment l'avenant du 19 décembre 2003, étendu par arrêté du 6 mai 2004,

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. Le réclamant a saisi la haute autorité par courrier reçu le 3 janvier 2007.
Il estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son âge lors de sa mise à la retraite par son employeur.
2. Le réclamant avait 61 ans au moment des faits. Il souhaitait pouvoir continuer son activité.
3. L'entreprise a invoqué les dispositions de 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, qui permet aux employeurs de la

branche de procéder à la mise à la retraite d'un cadre ayant atteint au moins 60 ans et pouvant prétendre à une retraite à taux plein à condition de s'acquitter d'une disposition complémentaire en matière d'emploi.

4. Le réclamant étant membre du comité d'entreprise, sa mise à la retraite a été autorisée par l'inspecteur du travail qui s'est assuré, d'une part, que l'intéressé pouvait prétendre à une retraite à taux plein et, d'autre part, que l'employeur s'était engagé à effectuer une embauche compensatrice.
5. La retraite est un droit social essentiel.
6. Le droit à une pension de retraite est soumis à une double condition d'âge et de durée de cotisation. A compter d'un certain âge, chaque salarié a le droit de prétendre à une pension de retraite. Le niveau de cette prestation dépend du nombre d'années de cotisations de l'intéressé au moment de la liquidation de son droit à pension de retraite.
7. La liquidation de ce droit peut se faire à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un départ à la retraite, ou sur décision de l'employeur, dans le cadre d'une mise à la retraite.
8. Le départ à la retraite permet au salarié de rompre le contrat de travail afin de bénéficier de son droit à pension de vieillesse.
9. La mise à la retraite permet à l'employeur de rompre le contrat de travail, sans motivation particulière, dès lors que le salarié a atteint l'âge de mise à la retraite et qu'il peut bénéficier d'une pension à taux plein.
10. La mise à la retraite doit être regardée comme un droit accordé à l'employeur, un aménagement particulier de la rupture du contrat de travail.
11. L'article L.122-14-13 du code du travail définit la mise à la retraite comme la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans.
12. Toutefois, cet article prévoit qu'un âge inférieur 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**. Ce dispositif doit être organisé par un accord professionnel. 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.
13. Dans ce cadre, les partenaires sociaux au sein de la branche de la métallurgie ont conclu l'accord du 19 décembre 2003 relatif aux retraites, étendu par arrêté du 6 mai 2004.
14. Cet accord introduit dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie un article 31.2.1 qui permet la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un ingénieur ou cadre qui a atteint au moins l'âge de 60 ans.

L'employeur doit s'assurer que l'intéressé peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qu'il peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO. Cette mise à la retraite doit s'accompagner soit d'une embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée ou en contrat prévoyant une formation en alternance, soit de l'évitement d'un licenciement économique. Cet accord permet, enfin, à l'ingénieur ou cadre mis à la retraite de demander à son employeur de lui fournir les justifications quant à la conclusion du contrat de travail ou au licenciement évité.

15. Les dispositions de l'article L.122-14-13 du code du travail, comme celles de l'article 31.2.1 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, doivent être conformes au droit communautaire.
16. Il est rappelé que la Cour de Justice des Communautés Européennes a assimilé la mise à la retraite à un licenciement lors de la mise en œuvre des dispositions de la directive 76/207 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (*CJCE 26 février 1986 BEETS n° 262/84*).
17. La Cour de Justice des Communautés Européennes a été saisie d'une question préjudicielle relative à la conformité d'un dispositif de mise à la retraite d'office avec le droit communautaire (affaire *Palacios contre Cortefiel Servicios* C-411-05). Le débat porté devant la Cour concerne notamment l'applicabilité des dispositions de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 à un régime de mise à la retraite d'office. La Cour n'a pas, à ce jour, rendu son arrêt.
18. Sans se prononcer sur la conformité du dispositif légal de mise à la retraite anticipée, et de sa déclinaison pour les ingénieurs et cadres du secteur de la métallurgie, à la directive 2000/78/CE, la haute autorité rappelle que ceux-ci doivent être conformes au principe général du droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge dégagé par la Cour de Justice des Communautés Européennes (*CJCE 22 novembre 2005 MANGOLD C-144/04*).
19. Les dérogations au principe général du droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge ne peuvent être admises que si elles sont justifiées par un objectif légitime et si les mesures dérogatoires apparaissent appropriées et nécessaires pour atteindre cet objectif.
20. En conséquence, les dispositions de l'article L.122-14-13 du code du travail, comme celles de l'article 31.2.1 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ne seront pas considérées comme une discrimination en raison de l'âge, si elles apparaissent :
 - justifiées par un objectif légitime,
 - appropriées et nécessaires pour atteindre cet objectif.
21. L'accord conclu au sein de la branche de la métallurgie prévoit pour chaque mise à la retraite une embauche compensatrice ou l'évitement d'un licenciement.

22. De plus, il instaure une obligation de justification de la compensation poste par poste. En effet, à la demande du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu.
23. En conséquence, cet accord collectif semble répondre pleinement aux exigences posées par le législateur, par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui autorisait 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. L'accord a été étendu par arrêté du 6 mai 2004.
24. Le Collège de la haute autorité retient que le dispositif prévu par le législateur, décliné au sein du secteur de la métallurgie par l'accord du 19 décembre 2003, vise à favoriser l'emploi. Il paraît poursuivre un objectif légitime.
25. Toutefois, le Collège de la haute autorité relève que chaque dérogation au principe général de droit communautaire de non-discrimination en raison de l'âge doit chercher à concilier, dans toute la mesure du possible, les droits et intérêts des personnes visées et les exigences du but recherché.
26. Or, les personnes mises à la retraite d'office par leur employeur peuvent souhaiter poursuivre leur activité. De plus, elles peuvent, en prolongeant leur activité professionnelle, prétendre au bénéfice d'une pension majorée par application du système de « surcote » introduit par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
27. En l'espèce, le Collège de la haute autorité estime 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.
28. Enfin, le Collège de la haute autorité relève que ce dispositif est appelé à disparaître. En effet, 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.

Le Président,

Louis SCHWEITZER