



EDITORIAL

Cotisations, revalorisations et versement des pensions, départs anticipés, réversion, compte pénibilité : cette nouvelle année s'annonce encore riche en changements et en débats en matière de retraite.

En effet, une troisième loi de réforme des retraites, destinée à « rétablir l'équilibre financier des régimes de retraite de base à l'horizon 2020 et à le conserver sur les décennies suivantes », a été adoptée définitivement par le Parlement le 19 décembre 2013. Cette loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a été promulguée le 20 janvier, après que le Conseil constitutionnel l'ait validée, le 16 janvier.

Le compte pénibilité tout particulièrement suscite beaucoup d'interrogations. « *Tout le monde est convaincu qu'on a devant nous une usine à gaz* » a même reconnu Michel de Virville, chargé par les Ministres du Travail et des Affaires Sociales de la mise en œuvre pratique du dispositif¹. Conscient que les délais sont courts, puisque l'entrée en vigueur du compte est prévue le 1^{er} janvier 2015, l'ancien DRH de Renault estime « *qu'il faut qu'à la mi-année 2014 on soit en état de donner la règle du jeu par des textes réglementaires* ». Pour lui, il faut donc « *démontrer qu'on peut faire simple* », et s'adresser à toutes les entreprises, dans la diversité des situations professionnelles. Il entend par ailleurs « *se donner véritablement comme contrainte de prendre en compte la prévention. Il faut faire en sorte que les employeurs qui font, ont fait ou vont faire des efforts ne soient pas traités comme ceux qui n'en font pas* ».

Parce qu'il est difficile de s'y reconnaître dans les évolutions de la législation sur les droits à retraite, après trois réformes importantes en dix ans (2003, 2010 et 2013), un dossier spécial sera consacré aux principales mesures prévues par la loi dans la prochaine lettre d'information. Bien entendu nous aurons une vigilance particulière dans les prochains mois à suivre la sortie des différents décrets d'application nécessaires à la mise en œuvre des mesures.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

¹ Dépêche AEF n°192116

SOMMAIRE

P.3	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.6	Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail par Patricia Vendramin et Gérard Valenduc (Fondation Travail – Université, Namur, Belgique) Présentation du working paper (2012.09)
P.12	Analyse de jurisprudence Dans un arrêt du 26 novembre 2013, la Cour de cassation précise que les dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite sont conformes à la directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement.
P.14	Invitation sur la formation professionnelle, matinée d'information (9h-12h) Vendredi 14 février 2014, Strasbourg

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

43 ANS

C'est la durée d'assurance requise pour un départ à la retraite à taux plein depuis l'adoption de la nouvelle réforme des retraites.
Le nombre de trimestres va progressivement passer de 166 à 172 trimestres, l'âge légal à la retraite restant fixé à 62 ans.

1958, 1959 et 1960 : 167 trimestres (+1)
1961, 1962, 1963 : 168 trimestres (+2)
1964, 1965, 1966 : 169 trimestres (+3)
1967, 1968 et 1969 : 170 trimestres (+4)
1970, 1971, 1972 : 171 trimestres (+5)
1973 et s.: 172 trimestres (+6)

LES BREVES

Emploi des seniors en Europe : les conditions d'un travail « soutenable », Serge Volkoff et Anne-Françoise Molinié

Connaissance de l'emploi, Le 4 pages du CEE, septembre 2013, numéro 106

Ces chercheurs se sont intéressés à la « soutenabilité » du travail dans les dernières années de la vie professionnelle, en se basant sur les résultats de l'enquête européenne de 2010 sur les conditions de travail.

Ainsi cette enquête ne fait pas apparaître, pour les plus de 55 ans, de « mise à l'abri » vis-à-vis de la pénibilité physique. Les auteurs constatent certes une décroissance progressive du port de charges lourdes chez les hommes, mais ce n'est pas le cas chez les femmes et dans d'autres domaines, comme le bruit ou les postures fatigantes».

Par contre, les contraintes temporelles sont moins marquées après 55 ans : la probabilité d'avoir des cadences de travail élevées au moins la moitié du temps diminue, le travail à temps partiel est plus fréquent, le travail de nuit et en horaire alternant reculent. Enfin, l'inadaptation des horaires à la vie hors travail semble moins ressentie par les seniors que par les plus jeunes.

La déclaration de troubles de la santé croît avec l'âge et de nombreux aspects de la vie au travail semblent contribuer, chez les seniors, à un mauvais état de santé déclaré, ainsi qu'au sentiment qu'ils ne pourront pas poursuivre la même activité professionnelle à 60 ans.

Pour les auteurs, un tel sentiment doit nécessairement être pris en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi mais aussi du travail. Selon eux, les objectifs en matière de durée de vie professionnelle et de maintien en emploi renvoient très clairement à l'aménagement des horaires et des carrières, à la réduction des exigences physiques, au desserrement des contraintes de rythmes et plus généralement à la mise en œuvre de politiques visant à améliorer la qualité de vie au travail.

Pour plus d'information sur l'enquête européenne sur les conditions de travail, voir l'article page 6.

Un rapport préconise la création d'un « tribunal social » unique sous la présidence d'un magistrat professionnel

Le rapport du groupe de travail sur les « juridictions du XXIème siècle », présidé par Didier Marshall et remis le 16 décembre 2013 à Christiane Taubira, Garde des sceaux et Ministre de la Justice propose la création d'une juridiction sociale unique regroupant l'ensemble des contentieux relatifs aux conflits individuels et collectifs de travail et aux conflits relatifs au droit de la sécurité sociale et des prestations sociales. Ce « Tribunal social » comporterait deux sections, le tribunal du travail et le tribunal des affaires sociales, et serait l'une des 6 juridictions spécialisées d'une juridiction unifiée, le « tribunal de première instance ». Il serait présidé par un magistrat professionnel, assisté de conseillers prud'hommes et conseillers sociaux représentant les salariés et les employeurs.

Le rapport comprend également des propositions immédiates pour améliorer rapidement les délais de traitement des procédures prud'homales jugés « inacceptables pour les justiciables » par les auteurs.

Source : Rapport à Madame la Garde des sceaux, Ministre de la justice, Les juridictions du XXIème siècle. Une institution qui en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice, Rapport du groupe de travail présidé par Didier Marshall, premier président de la Cour d'Appel de Montpellier.

Qualité de vie au travail

Une étude réalisée par l'Institut CSA pour Salons CE, diffusée le 16 janvier, révèle que les attentes des salariés en matière de qualité de vie au travail vis-à-vis des élus du CE sont : la reconnaissance et le développement professionnel, les conditions de travail et les qualités des relations sociales. Les salariés s'estiment peu satisfaits de l'action des CE sur ces sujets, pourtant jugés prioritaires. Par ailleurs, les salariés attendent de leur CE plus d'implication, de communication et une meilleure adaptation de l'offre à leurs attentes. De leur côté, les élus estiment devoir faire face à de nombreuses complications dans l'exercice leur missions (dispositions légales de plus en plus strictes, exigences croissantes des salariés, restrictions budgétaires, manque de reconnaissance).

Retraite pour pénibilité : prise en compte des périodes de suspension d'activité

La loi du 9 novembre 2010 sur les retraites a créé un départ anticipé pour pénibilité, le salarié devant notamment justifier avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

La CNAV confirme que pour apprécier cette durée : " les évènements ayant pu intervenir au cours de l'activité concernée, tels que la maladie, la maternité, l'incapacité temporaire pour accidents de travail ou maladie professionnelle sont sans incidence sur la durée d'exposition aux facteurs de risques professionnels. En effet, ils ne remettent pas en cause ni la nature de l'activité, ni la durée globale de cette activité, qui est interrompue de façon temporaire ". En d'autres termes, il n'y a pas de déduction de ces périodes d'inactivité.

Source : [lettre CNAV du 18 décembre 2013](#)

Emploi et chômage des seniors : quelles sont les tendances en 2012?

Dans une étude publiée par la Dares en décembre 2013, on apprend qu'en 2012, 47,9 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France métropolitaine, 72,5 % entre 55 et 59 ans et 23,1 % entre 60 et 64 ans, 44,5 % des 55-64 ans sont en emploi et 3,4 % au chômage.

En termes de tendance, l'étude souligne qu'une fois corrigé de l'effet de la structure démographique, le taux d'activité des seniors a augmenté de 3,6 points au cours de l'année 2012 (et le taux d'emploi de 3 points) à un rythme rapide, aussi bien pour les 55-59 ans que pour les 60-64 ans, comme c'était déjà le cas en 2011. Entre 65 et 69 ans, le taux d'activité est aussi en hausse bien que l'on ne compte encore que 6 % d'actifs.

Cette augmentation est conforme à l'évolution constatée depuis plusieurs années. En effet, entre 2003 et 2012, les taux d'activité masculins et féminins ont augmenté à tous les âges entre 55 et 69 ans. Certes, les taux d'activité commencent à baisser nettement après 54 ans, mais la tendance concernant la population des seniors est à la hausse. Les mesures prises dans le cadre des réformes des retraites de 1993, 2003 et 2010 (allongement de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein, libéralisation du cumul emploi-retraite, instauration d'une surcote, recul de l'âge légal de départ à la retraite ...) ne sont, à coup sûr, pas étrangères à cette progression.

Il convient, toutefois, de souligner que la présence accrue sur le marché du travail des seniors ne signifie pas pour autant que ces derniers sont en emploi. La Dares indique à cet égard qu'à la fin 2012, 10,1% des chômeurs avaient 55 ans ou plus et montre que de début 2003 à fin 2012, le nombre de chômeurs âgés de 55 ans ou plus a augmenté de 157% (123% depuis début 2008), contre 22% pour les chômeurs âgés de moins de 55 ans. La conjoncture économique difficile, la fin de la dispense de recherche d'emploi, le déclin des préretraites et les représentations négatives pesant sur les seniors sont autant d'éléments qui peuvent expliquer, en tout cas en partie, cette situation.

Source : [Dares Analyses n°083, décembre 2013](#).

Les cotisations de retraite augmentent et celles de la branche famille baissent à compter du 1er janvier 2014

Par [décret](#) du 27 décembre 2013, le gouvernement a procédé au relèvement de 0,3 point des taux des cotisations d'assurance vieillesse déplafonnées ou, à défaut de celles plafonnées, de l'ensemble des régimes de retraite de base ; le relèvement est de 0,2 point pour les artisans et commerçants relevant du régime social des indépendants. Dans les régimes des salariés, cette augmentation est répartie de manière égale entre les salariés et leurs employeurs.

Les nouveaux taux de la cotisation vieillesse plafonnée sont portés à :

- 6,80% pour la part salariale
- 8,45% pour la part patronale

Les nouveaux taux de la cotisation vieillesse déplafonnée sont portés à :

- 0,25% pour la part salariale
- 1,75% pour la part patronale

Rémunérations versées	Dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (cotisation plafonnée)		Sur la totalité de la rémunération (cotisation déplafonnée)	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Du 1 ^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013	8,40%	6,75%	1,60%	0,10%
Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014	8,45%	6,80%	1,75%	0,25%

Il réduit par ailleurs le taux des cotisations d'allocations familiales dont sont redevables les employeurs et les travailleurs indépendants en 2014 dans les mêmes proportions que l'augmentation du taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée du régime général. Le taux de cette cotisation passe de 5,40% (jusqu'au 31 décembre 2013) à 5,25 % à compter du 1er janvier 2014.

METIERS ET VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL.
UNE ANALYSE DES RESULTATS DE LA CINQUIEME ENQUETE
EUROPEENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
PAR PATRICIA VENDRAMIN ET GERARD VALENDUC
(FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITE, NAMUR, BELGIQUE)

PRESENTATION DU WORKING PAPER 2012.09

Ce document de travail analyse les données collectées par la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée en 2010 (en abrégé EWCS 2010), pour étudier l'évolution des conditions de travail en fonction de l'âge, selon les métiers. Il apporte un éclairage sur la qualité du travail et de l'emploi chez les travailleurs vieillissants et contribue ainsi à alimenter le débat sur la soutenabilité du travail en fonction de l'âge et selon les professions.

Dans plusieurs pays européens, il est ouvertement question de reculer l'âge statutaire de la pension au-delà de 65 ans, alors qu'aujourd'hui, seuls les systèmes de retraite flexible de la Suède (61-67 ans) et la Finlande (62-68 ans) prévoient un âge statutaire de la pension qui peut aller au-delà de 65 ans (Eurostat, 2012, p. 58).

De nombreuses recherches soulignent l'importance des facteurs qualitatifs dans le maintien en emploi des travailleurs âgés.

Les recherches en ergonomie montrent que certaines situations de travail, comme les postures pénibles, les horaires de nuit ou postés, la pression du temps, les changements fréquents dans l'organisation du travail, constituent des menaces plus importantes pour les travailleurs âgés que pour les autres (Molinié et al., 2012).

Les recherches dans le domaine de la santé au travail soulignent l'influence réciproque entre la performance au travail et certains aspects de l'état de santé général, notamment les maladies chroniques, les déficiences visuelles, auditives ou sensori-motrices, le déclin de certaines capacités physiologiques (Volkoff & Pueyo, 2008).

Les recherches en psychologie sociale mettent en évidence le rôle des stéréotypes qui stigmatisent les travailleurs âgés, qui créent des représentations sociales différenciées selon le sexe ou la profession et qui ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des âgés et leur éventuelle sortie anticipée de l'emploi (Gaillard & Desmette, 2010).

Les recherches en sociologie du travail s'intéressent au lien entre l'âge et la satisfaction au travail, la valorisation de l'expérience acquise, la possibilité de s'épanouir dans le travail et d'y être reconnu, les opportunités et les risques liés à l'évolution des qualifications et des technologies (Delay & Huyez-Levrat, 2006; CEDEFOP, 2010).

D'autres recherches en sciences sociales étudient les relations entre générations, l'évolution de la diversité intergénérationnelle au travail, la signification donnée au travail et la place du travail dans la vie, selon l'âge (Méda & Vendramin, 2010 ; Vendramin et al., 2010).

Cet aperçu des thèmes de recherche actuels n'est pas exhaustif. Il vise simplement à montrer que les relations entre travail et âge comportent de nombreuses dimensions et qu'une focalisation sur les taux d'emploi ou les âges de sortie est bien trop réductrice.

L'étude se fonde sur la classification des métiers en 9 grandes catégories professionnelles :

1. Managers : directeurs généraux, cadres supérieurs, membres des corps exécutifs et législatifs ;
2. Professions supérieures : professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ;
3. Professions intermédiaires : techniciens et assistants professionnels ;
4. Employés administratifs ;
5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ;
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ;
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ;
8. Conducteurs d'installations ou de machines et ouvriers d'assemblage ;
9. Professions élémentaires (peu qualifiées).

Sans pouvoir relater l'ensemble des points abordés dans cette étude on peut relever quelques points saillants :

1. La situation dans l'emploi

L'étude montre que l'emploi à durée déterminée et l'emploi à temps partiel sont encore largement répandus au-delà de 50 ans, ce qui remet en question l'image stéréotypée du travailleur quinquagénaire qui bénéficie d'un emploi "standard", à temps plein et à durée indéterminée.

Cette image est encore un peu plus écornée lorsqu'on observe l'ancienneté des 50 ans et plus dans l'organisation où ils travaillent actuellement. En moyenne, 48 % des 50 ans et plus ont une ancienneté inférieure à quinze ans (44 % des hommes et 53 % des femmes). Les différences entre métiers sont importantes. Les proportions les plus élevées d'ancienneté courte (<15 ans) sont l'indice d'une mobilité importante; elles se rencontrent dans les métiers des soins personnels, de la vente, du nettoyage et de l'aide aux ménages. Une ancienneté plus longue, indice d'une meilleure stabilité, se rencontre dans les métiers de la santé, l'enseignement, chez les techniciens et les autres professions intermédiaires.

2. La qualité de l'emploi et du travail en fonction de l'âge

a. Le travail en roulement

La proportion de salariés exposés au travail en roulement diminue avec l'âge, mais légèrement. Elle passe de 23 % chez les moins de 30 ans à 20 % chez les 30 à 49 ans et 17 % chez les 50 ans et plus. C'est parmi les opérateurs et ouvriers d'assemblage, ainsi que les métiers de la santé, des soins personnels, de la vente et des autres services aux particuliers, que l'on observe les pourcentages d'exposition les plus élevés.

b. Les postures pénibles

Alors que de nombreuses études soulignent les impacts négatifs de certaines postures de travail sur la santé, notamment en termes de troubles musculo-squelettiques, il est frappant de constater que la proportion de salariés exposés à des postures douloureuses ou fatigantes, au moins la moitié de leur temps de travail, ne diminue pas avec l'âge. Elle est de 30 % chez les moins de 30 ans, 32 % chez les 30 à 49 ans et toujours 32 % chez les 50 ans et plus. Or, l'impact sur la santé de ces postures pénibles devient plus important avec l'âge.

c. Les rythmes très rapides

La proportion de salariés exposés à des rythmes très rapides pendant au moins la moitié de leur temps diminue sensiblement avec l'âge : elle passe de 51 % chez les moins de 30 ans à 48 % chez les 30 à 49 ans, puis 42 % chez les 50 ans et plus.

d. Le manque de latitude dans le travail

Dans de nombreux métiers, l'expérience liée à l'âge ne se manifeste pas par une latitude plus large dans le travail. Les métiers manuels ou les métiers peu qualifiés ne sont pas les seuls concernés. On trouve aussi cette persistance du manque de latitude parmi les métiers de la vente, les services aux particuliers et les professions intermédiaires de la santé.

e. Le manque de support social

Dans de nombreux métiers, la perception d'un manque de support social de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques augmente entre la tranche d'âge des 30 à 49 ans et les plus de 50 ans.

f. Le manque de perspectives de carrière

Près des trois quarts des salariés de 50 ans et plus considèrent que leurs perspectives de carrière ne sont pas bonnes. Ce constat interpelle, quand on connaît l'intensité de la pression politique à prolonger l'activité professionnelle des quinquagénaires.

g. L'insécurité dans l'emploi actuel

Parmi les 50 ans et plus, l'insécurité d'emploi touche de manière inégale les différentes catégories de métiers. Les professions de la santé, les enseignants, les techniciens et autres professions intermédiaires, de même que les employés administratifs et les métiers des soins personnels, sont relativement abrités de l'insécurité. En revanche, les cadres de direction et les professions supérieures autres que la santé et l'enseignement sont exposés à l'insécurité, au même niveau que la moyenne de l'ensemble des métiers.

Au terme de cet aperçu sélectif d'indicateurs concernant les situations de travail, il est important de rappeler que l'enquête EWCS ne s'adresse qu'aux travailleurs en emploi, c'est-à-dire, dans la tranche d'âge des 50 ans et plus, aux " survivants ", ceux qui n'ont pas quitté le marché du travail à cause de conditions d'emploi ou de travail difficiles. Quand les résultats indiquent que la qualité des emplois des 50 ans et plus n'est pas plus mauvaise, voire meilleure, que celle des plus jeunes, deux interprétations sont donc possibles.

- **Ou bien les âgés sont mis à l'abri des conditions de travail difficiles, par divers dispositifs organisationnels dans les entreprises ou par des conventions collectives qui les protègent.**
- **Ou bien ceux qui avaient les conditions de travail les plus difficiles sont déjà partis, grâce à divers dispositifs de préretraite ou suite à des restructurations, ce qui améliore le niveau moyen de qualité pour ceux qui restent.**

3. La soutenabilité perçue du travail

Dans certains métiers, entre 30 et 49 ans, un salarié sur quatre déclare déjà un mauvais état de santé en général : conducteurs d'engins ou véhicules, opérateurs et ouvriers d'assemblage, nettoyeurs et aides aux ménages, métiers manuels de la construction, métiers des soins personnels. Les plus épargnés sont les managers et cadres de direction (1 %). C'est toute la question des inégalités sociales de santé que reflètent ces données.

À la question "*êtes-vous plus ou moins satisfait de vos conditions de travail ?*", les répondants des différents groupes d'âge donnent des réponses semblables. Les pourcentages de "très satisfait", "satisfait", "pas très satisfait" et "pas du tout satisfait" varient à peine d'un point de pourcentage si l'on ne prend que l'âge en considération.

Les métiers des services aux particuliers, les métiers de la vente et les professions supérieures de la santé comptent entre 15 et 20 % d'insatisfaits. Les autres catégories de métiers sont sous la barre des 15 % d'insatisfaits, avec à peine 10 % pour les managers et cadres de direction et les professions supérieures autres que la santé et l'enseignement.

4. L'indice de bien-être psychologique

Pour quelques métiers, l'âge a peu d'influence sur le niveau de bien-être psychologique. Il s'agit des métiers de la vente, des professions supérieures de la santé, des enseignants et des autres professions supérieures. Pour ces derniers, les pourcentages de salariés déclarant un faible bien-être psychologique sont sensiblement les mêmes quel que soit le groupe d'âge observé. Les managers et cadres de direction se distinguent par une diminution de la part de salariés déclarant un faible bien-être psychologique avec l'avancée en âge. L'expérience rend ce type de fonction plus soutenable pour les individus.

Les employés administratifs et les métiers des soins personnels montrent une augmentation des salariés déclarant un faible bien-être psychologique, ceci dès la trentaine. Enfin, pour la plupart des autres métiers, la part de salariés déclarant un faible bien-être psychologique augmente en même temps que l'avancée en âge.

5. Travailler jusqu'à 60 ans dans l'emploi actuel ?

Il n'y a que quelques groupes de métiers où, pour les salariés à l'approche de la cinquantaine, le travail actuel semble soutenable jusqu'à l'âge de 60 ans par au moins 7 salariés sur 10. Il s'agit des managers et cadres de direction (72,7 %), des autres professions supérieures (80,7 %), des autres professions intermédiaires (70,1 %). Pour huit types de métiers, c'est moins d'un salarié sur deux qui, dans la tranche d'âge considérée, déclare se sentir capable d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans. Pour les métiers manuels de la construction, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les nettoyeurs et aides aux ménages, ce n'est guère plus qu'un tiers des salariés qui envisage cette perspective

Synthèse et conclusions

En conclusion, la diversité des réalités et des difficultés auxquelles sont confrontés les différents métiers doit inciter à la plus grande prudence par rapport à des politiques qui viseraient à prolonger uniformément la période d'activité professionnelle pour les travailleurs vieillissants. Cette diversité doit être prise en compte dans les modalités de réalisation des objectifs politiques européens d'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés et de recul de l'âge réel de la retraite. Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail et d'emploi en fin de carrière relève aussi de la responsabilité des employeurs et nécessite des pratiques innovantes en matière de gestion des ressources humaines. Les causes des difficultés auxquelles sont confrontés les 50 ans et plus prennent souvent leurs racines dans les années antérieures, qu'il s'agisse de problèmes de santé, d'organisation du travail ou d'attentes par rapport au travail.

ANALYSE DE JURISPRUDENCE

DANS UN ARRÊT DU 26 NOVEMBRE 2013, LA COUR DE CASSATION PRÉCISE QUE LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE SONT CONFORMES À LA DIRECTIVE DU 27 NOVEMBRE 2000 SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.

Depuis quelques temps, la Cour de cassation s'attache à vérifier que les dispositions du droit interne fixant un âge à compter duquel les salariés peuvent faire l'objet d'une mise à la retraite sont conformes au droit de l'Union européenne, et plus particulièrement à la directive du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement.

La question de la conformité des dispositions du Code du travail sur la mise à la retraite par rapport aux exigences de justification et de proportionnalité issues de la directive restait en suspens.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation décide que les dispositions du Code du travail satisfont aux exigences de la directive. L'employeur peut donc recourir à la mise à la retraite du Code du travail sans risque de se voir reprocher une discrimination fondée sur l'âge.

Elle casse l'arrêt d'appel qui avait considéré que « les motifs de la mise à la retraite de Jacques X..., qui ne mentionnent, dans la lettre qui lui a été adressée, que le seul intérêt du salarié, sans rattacher cette mesure à un autre objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation, ne peuvent s'analyser qu'en une mesure discriminatoire fondée sur son âge, qui doit en conséquence être déclarée nulle, arrêt qui avait confirmé la décision du conseil de prud'hommes ».

La Cour de cassation rappelle les termes de l'article 6 § 1 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, selon lesquels « 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, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Elle juge que « tel est le cas des dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite mettant en œuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi

tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein ».

Dès lors, « ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive » et donc, « il ne peut être imposé à l'employeur de justifier que leur mise en œuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond aux objectifs poursuivis ».

La Cour estime, de surcroît, que les intérêts du salarié ne sont pas « sacrifiés » et que l'on n'est pas en présence d'une discrimination fondée sur l'âge. La politique de l'emploi peut justifier une mise à l'écart d'un individu du fait qu'il faut aussi assurer le droit à l'emploi du plus grand nombre. L'employeur n'a aucun autre motif à faire valoir dans la lettre actant la mise à la retraite si les conditions requises sont remplies, notamment la possibilité d'obtenir une retraite à taux plein.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du mardi 26 novembre 2013

N° de pourvoi: 12-21758 12-22200

Vu leur connexité, joint les pourvois n° Y 12-21.758 et D 12-22.200 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la société Européenne de produits de beauté en décembre 1986 en qualité de directeur technique recherche et développement de l'usine de Bezons et occupant en dernier lieu les fonctions de « vice-président » recherche et développement produits de soins international, a, alors qu'il était âgé de 65 ans, été mis à la retraite par lettre du 19 septembre 2007 avec effet au 20 mars 2008 ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Vu les articles L. 122-14-13 et L. 122-45 du code du travail, alors applicables, devenus L. 1237-5, L. 1132-1 et L. 1132-4 du même code, et 6, paragraphe 1, de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu qu'aux termes de ce dernier texte, 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, notamment de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ; que tel est le cas des dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite mettant en œuvre, dans un objectif de politique sociale, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et en subordonnant la mise à la retraite à la condition que le salarié bénéficie d'une pension à taux plein ; que dès lors que ces dispositions, de portée générale, satisfont aux exigences de la directive, il ne peut être imposé à l'employeur de justifier que leur mise en œuvre à l'égard d'un salarié qui remplit les conditions légales d'une mise à la retraite répond aux objectifs poursuivis ;

Attendu que pour requalifier la mise à la retraite de M. X... en licenciement nul comme fondé sur un critère d'âge, l'arrêt retient que la lettre de mise à la retraite de M. X... se contente de renvoyer à l'intérêt du salarié lui-même sans rattacher cette mesure à un objectif légitime et proportionné, extérieur à sa situation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la mise à la retraite du salarié était intervenue dans les conditions prévues par le code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

INVITATION

DEMI-JOURNEE D'INFORMATION

« LA REFORME EN COURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE » POURQUOI ? QUELS CHANGEMENTS ?

VENDREDI 14 FEVRIER 2014, DE 9H A 12H

AMPHITHEATRE DE LA MISHA

Interventions de Michèle Forté, enseignant-chercheur à l'Institut du travail, Université de Strasbourg

et Pierre Strasser, juriste, spécialiste en droit de la formation professionnelle

Moins de 4 ans après l'importante réforme précédente, la nécessité d'une modification profonde de la formation professionnelle était évoquée de toute part : la situation économique et celle de l'emploi, les défauts du système de formation professionnelle appelaient des changements profonds pour assurer à la fois la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi.

Après une négociation difficile, un [Accord national interprofessionnel](#) a été conclu le 14 décembre dernier et la réforme législative est en cours.

Des modifications importantes sont prévues : le « compte personnel de formation » devient effectif pour tous les actifs (et fait disparaître le DIF) ; le financement de la formation professionnelle est bouleversé ; la gouvernance du système est revue et la régionalisation progresse, etc.

Pourquoi cette réforme ? A partir de quels constats ? Qu'est-ce qui est fondamentalement nouveau ? Qu'est-ce qui change ? Les réponses sont-elles à la mesure des objectifs ? Tels sont les axes de la matinée qui vous est proposée.

Inscription : Institut du travail ; tiphaine.garat@unistra.fr ; tél : 0368858325

A venir :

*"Les nouvelles procédures de licenciement collectif pour motif économique
après la loi du 14 juin 2013"*

Demi-journée d'information animée par Frédéric Géa, Professeur, Université de Lorraine
Mercredi 26 mars, 14h-17h