



EDITORIAL

Madame, Monsieur,

Cette lettre d'information est destinée à vous présenter sommairement les principales évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles intervenues dans le champ d'investigation qui est celui du site www.dialogue-social.fr. Elle a pour fonction d'assurer une « veille sociale » dans un domaine extrêmement mouvant. Il s'agit en effet de renseigner au mieux les partenaires sociaux et, d'une manière plus générale, tous les acteurs intéressés, sur la réalité des dispositifs existants et des droits qu'ils leur confèrent. L'expérience montre en effet qu'il existe un écart de plus en plus grand entre le contenu effectif de la réglementation et la représentation que s'en font les acteurs.

Nous mettons donc à votre disposition ce bulletin qui aura une parution mensuelle pour vous aider à suivre les modifications qui interviennent. Nous espérons qu'il vous permettra de prendre vos décisions en connaissance de cause et d'anticiper sur les évolutions qui se dessinent.

Bonne lecture.

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)

Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

Action réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

SOMMAIRE

- P.2 : Brèves
P.3-4 : La discrimination fondée sur l'âge en droit national et communautaire.
P.4-5 : Quelques études parues sur le site www.dialogue-social.fr

Directeur de la publication : Francis Meyer
Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer
Conception-réalisation : Tiphaine Garat

REPERES

- ❖ En 2005, **60% des seniors de 50 à 64 ans étaient actifs** (en emploi ou au chômage). 85% sont actifs entre 50 et 54 ans, 61% entre 55 et 59 ans et 17% entre 60 et 64 ans (Source : DARES). Voir l'étude complète sur le site www.dialogue-social.fr, rubrique sortie du travail
- ❖ Le patronat vient d'annoncer qu'il acceptait de reprendre les négociations sur la pénibilité. La prochaine réunion de travail est fixée **le 3 avril 2007**.
- ❖ **Eurogip**, GIP constitué de la CNAMTS et de l'INRS, a été créé en 1991 pour travailler sur le thème des risques professionnels en Europe. Il propose aujourd'hui un nouveau site plus pratique et plus facile d'utilisation grâce à deux moteurs de recherche très performants. N'hésitez pas à vous abonner aux lettres d'information proposées. <http://www.eurogip.fr>

BREVES

La contribution Delalande sanctionne financièrement les entreprises qui rompent le contrat de travail des salariés de plus de 50 ans.

Depuis le 1er janvier 2007, la contribution n'est pas due pour tout salarié nouvellement embauché dont le contrat de travail serait ensuite rompu.

La suppression définitive interviendra le 1^{er} janvier 2008.

Une circulaire Unédic du 14 février 2007 précise les conditions de mise en œuvre de cette suppression (Circ. UNEDIC n°2007-05 du 14 février 2007).

La date qui sera prise en compte pour déterminer si l'appel de la contribution Delalande doit être mis en œuvre sera celle correspond à **l'effectivité de la rupture du contrat de travail** et non celle de la notification de cette rupture. Toute rupture dont l'effectivité sera constatée au-delà de la date du 31 décembre 2007 n'entraînera donc pas l'appel de la contribution.

Exemple :

Un licenciement notifié le 15 décembre 2007, ouvrant un préavis de deux mois, entraînera une rupture effective du contrat de travail au 15 février 2008. L'employeur ne se verra donc pas réclamer la contribution Delalande.

Les décrets permettant l'application de la réforme du minimum vieillesse ont été publiés. Désormais **l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)** remplace les prestations qui composent le minimum vieillesse. Cette allocation est versée, sous condition de ressources et de résidence stable en France, aux personnes âgées d'au moins 65 ans. Son montant annuel est au maximum de 7 455,30€ (13 374€ pour un couple) en 2007 (Ord. n°2004-605 du 24 juin 2004, D n°2007-56 et n°2007-57 du 12 janvier 2007, JO du 13).

Voir le détail de l'ASPA sur le site www.dialogue-social.fr, rubrique sortie du travail.

La Commission vient de publier fin février sa **Communication sur la stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail**. Elle note que « le coût énorme des problèmes de santé et de sécurité au travail entrave la croissance économique et affecte la compétitivité des entreprises dans l'UE. En outre une part importante de ce coût est supporté par les systèmes de sécurité sociale et les finances publiques ». Parmi les défis qu'il faut relever, elle pointe « l'évolution démographique et du vieillissement de la population active ». Elle pense que la politique de santé et de sécurité peut y contribuer « par une meilleure application de principes ergonomiques sérieux (?) à la conception des lieux de travail et de l'organisation du travail. Pour autant, s'il faut répondre aux besoins d'une population active vieillissante en Europe, la situation des travailleurs plus jeunes ne doit pas pour cela être négligée, notamment celle des jeunes particulièrement exposés aux risques liés au lieu de travail. Cela reviendrait en effet à déplacer le risque vers les tranches d'âge les plus jeunes et à créer les conditions pour de futurs problèmes ».

Voir le document complet sur le site www.dialogue-social.fr, rubrique Europe.

Le Ministre délégué à l'emploi Gérard Larcher a installé, mardi 13 février, le **groupe de suivi du plan senior 2006-2010**. Ce groupe vise à "assurer le suivi du plan d'action et à concrétiser dans la durée l'engagement de l'état et des partenaires sociaux", en lien avec le COR et le Conseil d'orientation pour l'emploi. Il doit également "réfléchir" à une réforme du dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) des chômeurs de plus de 57 ans.

Plusieurs pistes seront explorées tels que modifier le critère de l'âge ou ajouter au critère de l'âge un ou plusieurs autres critères objectifs au regard de la situation de la personne vis-à-vis de l'emploi, comme le critère de l'ancienneté d'inscription à l'ANPE.

La discrimination fondée sur l'âge en droit national et communautaire

L'article 13 du traité CE introduit par le traité d'Amsterdam donne compétence aux institutions communautaires pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur divers motifs, dont l'âge. C'est sur ce fondement qu'a été adoptée en 2000 une directive (2000/78 du 27 novembre 2000) qui vient s'ajouter à celles plus anciennes fondées sur le sexe (rémunérations, conditions de travail, régime de protection sociale...).

Celle-ci devait être transposée au plus tard le 2 décembre 2003 mais les Etats membres pouvaient disposer d'un délai supplémentaire de trois ans.

L'article 6 de la directive énonce que « des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées dans le cadre national par un motif légitime, notamment par des objectifs légitimes 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 »

Une des questions qui se posaient à la suite de l'adoption de la directive était de savoir de quelles marges de manœuvre disposaient les Etats lors de la mise en œuvre de ces mesures d'action positive car elles peuvent se révéler contre productives (constitution d'une catégorie qui stigmatise les personnes concernées.)

L'arrêt Mangold du 22 novembre 2005 (C-144/04) est venu apporter une première réponse : les Etats ne sont pas autorisés à prévoir un contrat senior dès 52 ans dans le but de promouvoir l'emploi des salariés âgés s'ils n'encadrent pas ce dispositif de conditions plus précises qui permettent de « cibler » un public en difficulté. « Une telle législation va au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif recherché » (pour plus de détail consulter le site www.dialogue-social.fr, rubrique Europe).

Le fait que le délai de transposition n'était pas expiré en Allemagne et que les directives ne produisent normalement pas d'effet « horizontal » entre deux particuliers (employeur – salarié) n'a pas suffi à empêcher la censure de la CJCE : le principe de non discrimination en fonction de l'âge est devenu un principe général du droit communautaire. Il s'applique directement car il trouve sa source « non dans la directive elle-même, mais dans divers instruments internationaux et dans les traditions constitutionnelles communes aux Etats membres » (point 73 de l'arrêt précité).

En France, la directive a été notamment transposée par la loi du 11 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui introduit l'âge dans la liste des discriminations prohibées par l'article L 122-45 du Code du travail et qui modifie le régime de la preuve. L'ordonnance 2005-901 du 2 août 2005 transpose également la directive dans la fonction publique en supprimant les conditions d'âge pour l'accès à la fonction publique. La loi du 30 décembre 2004 instaure quant à elle une Haute Autorité de lutte contre les discriminations (la Halde).

Le droit du travail français comporte de multiples dispositions qui comportent un critère d'âge : travail des jeunes, des enfants ainsi que des mesures ciblées qui reposent sur une politique « volontariste » de l'emploi : dispositifs de préretraite, contrats aidés, pour jeunes ou vieux chômeurs, dont le contrat première embauche (CPE).

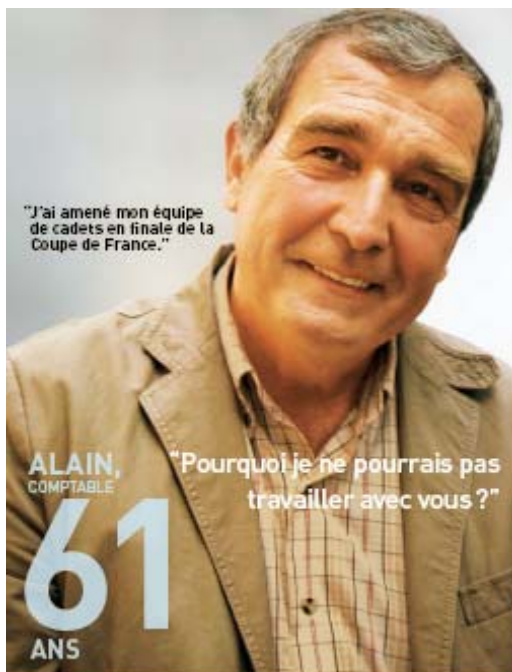
A l'aune du droit communautaire, le CPE, qui fait partie du droit positif sans être appliqué (article 8 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006), serait certainement invalidé car il crée directement une discrimination en fonction de l'âge. La Cour de Justice des communautés Européennes (CJCE) vient en effet de sanctionner l'exclusion par l'ordonnance 2005-892 des moins de 26 ans du calcul des effectifs de l'entreprise. (arrêt du 18 janvier 2007, C-385/05). Or pour le CPE, la discrimination est encore plus attentatoire aux droits fondamentaux de l'individu puisqu'elle le prive de la protection liée à la rupture du contrat.

Comme la mesure allemande censurée dans l'arrêt Mangold, le CPE retient l'âge comme unique critère d'application de ce contrat sans que soit prise en compte la situation personnelle de l'intéressé (longue période de chômage, absence de qualification...).

La CJCE est donc plus exigeante que le Conseil Constitutionnel qui a estimé que « les différences de traitement qui en résultent sont en rapport direct avec la finalité d'intérêt général poursuivi par le législateur » (Décision 2006-535 du 30 mars 2006). F.M.

Reprise de la campagne nationale de communication en faveur de l'emploi des seniors

www.emploi-des-seniors.gouv.fr



Notre avenir se construit à tout âge.

www.emploi-des-seniors.gouv.fr
Info Emploi : 0621 347 347 (18 ans/min)

Notre avenir se construit à tout âge.

www.emploi-des-seniors.gouv.fr
Info Emploi : 0621 347 347 (18 ans/min)

QUELQUES ÉTUDES PARUES SUR LE SITE WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

L'évolution des retraites versées entre 2000 et 2004 (Drees, études et résultats n°556, février 2007)

Dans la plupart des régimes de retraite, les revalorisations des pensions sont fixées en fonction de l'évolution des prix hors tabac. À ces revalorisations générales, s'ajoutent dans certains régimes d'éventuelles mesures catégorielles. Entre 2000 et 2004, ces réévaluations ont assuré une quasi-stabilité des avantages de droit direct : + 0,2 % en euros constants (hors tabac) au cours de la période,

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG -
Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr> -

selon une étude de la DREES. Cependant, la pension de droit direct perçue en moyenne par l'ensemble des retraités a augmenté beaucoup plus rapidement au cours de la même période : + 4,9 % en euros constants (hors tabac). Cette plus forte progression est attribuable au phénomène de renouvellement de la population. Les nouveaux retraités perçoivent des avantages plus élevés que ceux qui sont décédés. Cet effet est beaucoup plus important pour les femmes, l'amélioration des carrières et des rémunérations entre anciennes et nouvelles générations étant plus marquée pour celles-ci que pour les hommes

http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=925

Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors (INSEE, revue économie et statistique n°397, février 2007)

« Comment assurer la pérennité du système de retraite français par l'allongement de la vie active lorsque moins d'un salarié sur deux parvient aujourd'hui à prendre sa retraite sans passer préalablement par l'inactivité ou le chômage ? », s'interrogent trois chercheurs de l'INSEE dans une étude publiée dans la revue "Économie et statistique". Une partie du problème de l'inactivité des travailleurs âgés avant 60 ans pourrait se trouver au contraire dans la faible incitation à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite déterminé par l'âge du « taux plein ». L'âge de la retraite introduit une fin de cycle de vie active qui modifie les comportements de recherche d'emploi lorsque les agents se rapprochent de cet horizon, mais également le comportement des entreprises dans leur stratégie de recrutements et de licenciements. Au niveau international, le taux d'emploi des 55 à 59 ans semble ainsi positivement corrélé avec l'âge de retraite effectif. Sur données individuelles, la probabilité d'être en emploi apparaît liée à la distance à l'âge du taux plein de la retraite.

http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=928&recalcul=oui

Les polycotisants des générations 1942 et 1946 : trois groupes très distincts (DREES, études et résultats n°558, février 2007)

Près de la moitié des assurés sociaux effectuent leurs carrières dans plusieurs régimes. Pour ces assurés, les polycotisants, les droits à la retraite sont la somme des droits acquis dans les différents régimes. Pour apprécier la portée des règles de ces régimes, il est en conséquence important de prendre en compte cette catégorie d'assurés, dont la situation variera selon la durée des périodes d'assurance validées dans chaque régime. A priori, de nombreux parcours professionnels de polycotisants peuvent se présenter. Près d'un retraité sur deux des générations 1942 et 1946 aura validé des trimestres dans au moins deux régimes de retraite de base. On distingue parmi eux trois groupes d'importance à peu près égale qui composent à eux trois la quasi-totalité des polycotisants. Le premier est celui des salariés qui ont cotisé à la fois dans le public et le privé. Le second groupe rassemble des personnes qui ont alterné des périodes de travail indépendant et des périodes de salariat dans le privé. Enfin, on trouve dans le troisième groupe, des salariés ayant cotisé au régime général et à la MSA.

http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=929&recalcul=oui

