



EDITORIAL

Fin novembre, Renault annonce la mise en place début 2011 d'un dispositif de départs anticipés pour pénibilité pour les ouvriers et ETAM du groupe en France, âgés de 58 ans et plus et suscite de vives réactions et des débats sur tous les médias (*voir présentation du dispositif dans « les brèves »*). Quelques 3 000 salariés pourraient être concernés (sur un effectif de 55 000 en France).

L'entreprise peut-elle enclencher un tel processus alors que la réforme des retraites programme un allongement de la durée d'activité et que le maintien dans l'emploi des seniors est un challenge national? Renault a d'ailleurs signé dans ce sens, il y a moins d'un an, un accord sur l'emploi des seniors prévoyant le maintien à 14% de la part des 55 ans et plus dans les effectifs à fin 2012.

Le ministre du travail, Xavier Bertrand, s'insurge et déplore « un exemple qui intervient à contre-courant » de la volonté gouvernementale de faire progresser l'emploi de seniors, et pour lesquels « il n'y aura pas un euro d'argent public ». Le texte sera également « épiluché » attentivement par les services juridiques du Ministère ...qui ont déjà mis en évidence une première faille.

En effet, le plan à l'étude prévoit que les bénéficiaires doivent être à moins de 36 mois au maximum de la retraite à taux plein et surtout s'engager à la prendre dès que possible. Or « on ne peut pas obliger un salarié à prendre sa retraite avant 70 ans, même s'ils a atteint l'âge légal ». En effet la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 a considérablement recentré ce dispositif qui permettait à l'employeur de mettre un salarié à la retraite de sa propre initiative sur le simple critère de l'âge.

La pression de Xavier Bertrand vise surtout à envoyer un signal aux autres entreprises et à fortement encourager Renault à compenser tout ou partie des départs par des embauches conséquentes, réclamées aussi par les syndicats.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P 2	Le chiffre du mois
P 3-6	Les brèves
P6-11	Arrêts résumés (jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne)
P12	Bibliographie sélective

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

230

C'est le nombre d'accords sur le stress qui ont été signés entre employeurs et syndicats dans les 1 300 entreprises de plus de 1 000 salariés depuis l'injonction de l'ancien ministre du travail Xavier Darcos de négocier sur ce thème, a indiqué le 30 novembre la Direction générale du travail (DGT).

Dans ce cadre ont également été négociés 200 plans d'action concertés contre les risques psycho-sociaux.

Projet d'accord de dispense d'activité en fin de carrière de Renault

La direction du constructeur automobile Renault a proposé au début du mois de novembre dernier, dans le cadre des discussions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux organisations syndicales la mise en œuvre d'un dispositif prévu pour les 3 prochaines années permettant la : « **Dispense d'activité en fin de carrière spécifique pour RENAULT et ses filiales françaises** ».

Ce dispositif sera destiné aux salariés remplissant les conditions suivantes : être âgés de 58 ans au 1^{er} juillet 2011 ou avant la clôture du dispositif en fin de plan et avoir cumulé au moins :

- 15 années de travail posté chez RENAULT ou ailleurs,
- ou avoir une IPP de 10% ou plus,
- ou une ou des restrictions d'aptitude qui devront être validées.

L'adhésion à ce dispositif se fera sur la base du volontariat. Le salarié qui y adhère s'engage à basculer en retraite à taux plein à la sortie du dispositif. Il devra communiquer son décompte préalablement à la signature de la convention. La durée de la dispense d'activité ne pourra pas dépasser 36 mois.

Lorsque le salarié souscrit à ce dispositif, son contrat de travail est suspendu : le salarié reste inscrit aux effectifs jusqu'au moment où il pourra prendre sa retraite à taux plein. Il sera indemnisé à 75% de son salaire brut moyen mensuel des 12 derniers mois. La direction prend l'engagement de maintenir les cotisations sociales sur la base d'un salaire à taux plein, tout comme pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Les risques psycho-sociaux au travail : les indicateurs possibles

Pour dresser un premier état des lieux des risques psychosociaux au travail en France, le collège d'expertise sur le suivi statistique de ces risques mis en place en 2008 à la suite du rapport « Nasse-Légeron » a élaboré une batterie provisoire d'une quarantaine d'indicateurs immédiatement disponibles dans les sources statistiques existantes.

Les risques psychosociaux sont analysés selon six dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique.

Les professions les plus qualifiées apparaissent, au regard des divers indicateurs disponibles, confrontées à des exigences psychosociales au travail relativement élevées, ainsi qu'à des conflits de valeur plus fréquents, mais sont moins exposées au manque de marges de manœuvre, de soutien social ou de sécurité économique que les professions peu qualifiées.

Les salariés qui travaillent en contact avec le public subissent plus souvent que les autres des contraintes émotionnelles importantes. Les femmes sont plus exposées que les hommes au manque de marges de manœuvre, de soutien social et de reconnaissance au travail.

- DARES, Analyses n°081, décembre 2010 (en ligne sur le site de dialogue-social.fr)

L'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales

A l'issue d'une enquête nationale de six mois menée en partenariat avec l'ANDRH auprès de 228 collectivités territoriales, emploi-Collectivités.fr a publié le 23 novembre ses résultats dans un rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales. Le texte fait ressortir les pratiques et suggestions d'amélioration en la matière et a pour ambition de devenir un levier supplémentaire pour une meilleure application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances.

En ligne sur le site dialogue-social.fr

Santé au travail

Parmi les personnes en emploi qui signalent un problème chronique de santé, qu'il soit bénin, sérieux ou grave, une sur deux estime qu'il est « causé ou aggravé par le travail » d'après les résultats de l'enquête « Santé, Handicap et Travail » de 2007.

Ce lien est plus souvent évoqué pour les problèmes psychologiques (« stress, anxiété ») et les douleurs lombaires ou articulaires. Les problèmes de santé associés au travail apparaissent plus gênants dans la vie courante, et particulièrement dans le travail, que les autres. **Près d'un quart des actifs occupés se disent gênés dans leur vie quotidienne par un problème chronique de santé « causé ou aggravé » par leur travail, dont la moitié de façon importante.**

Les actifs exposés à des pénibilités physiques ou psychosociales dans leur travail font beaucoup plus souvent un lien entre leurs problèmes de santé et leur travail. La fréquence des pathologies chroniques « causées ou aggravées par le travail » augmente avec le nombre de pénibilités subies dans le travail.

- DARES, Analyses, novembre 2010, n°080 (en ligne sur dialogue-social.fr)

Réforme de la médecine du travail

La réforme de la médecine du travail a pris du retard. Annoncée pour le printemps dernier, elle a été intégrée dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Mais, après la censure du Conseil constitutionnel jugeant ses dispositions étrangères à l'objet de la loi, elle fait finalement l'objet d'une proposition de loi spécifique, présentée par des sénateurs centristes le 17 novembre dernier. Ce texte

reprend les grandes lignes du projet qu'avait présenté, le 4 décembre 2009, Xavier Darcos, alors Ministre du travail, au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct). Le suivi médical individuel des salariés resterait de la responsabilité du médecin du travail, mais certaines tâches pourraient être dévolues à des infirmières ou des assistantes des services de santé au travail. Le texte prévoit aussi la désignation par l'employeur de salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, et permet de déroger par accord collectif de branche étendu aux modalités de suivi médical de certains salariés

Malgré les critiques, Berlin défend la retraite à 67 ans

La ministre allemande du Travail a fermement défendu la réforme des retraites mise sur les rails par la grande coalition en 2007. Le texte qui fait progressivement passer l'âge de la retraite de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029, prévoit la rédaction, tous les 4 ans, de rapports circonstanciés sur l'emploi des travailleurs les plus âgés. Le premier, publié mi-novembre, montre une progression rapide du taux d'emploi des seniors, « de 20% à 41,1% au deuxième trimestre 2010 ». A l'inverse, les syndicats, plus critiques, soulignent qu'une fois écartés les emplois précaires ou les petits boulots, le taux d'emploi de plus de 60 ans tombe à moins d'un quart.

Source : Les échos, 18/11/2010

La baisse des entrées en dispense de recherche d'emploi se poursuit en 2010

En 2009, 77 000 demandeurs d'emploi sont entrés en dispense de recherche d'emploi (DRE), après 110 000 en 2008 et 150 000 en 2007, soit un recul de près de 50 % en deux ans. La part des demandeurs d'emploi de 55 à 64 ans sortants des listes de Pôle emploi pour DRE atteint ainsi son plus bas niveau depuis dix ans, indique une étude de la DARES www.dialogue-social.fr/fr/dispense-de-recherche-d-emploi/id-1191/cessation-activite-seniors.html.

Aujourd'hui, cette tendance à la baisse ne se dément pas. D'après les chiffres de Pôle Emploi www.pole-emploi.org/communication/dispens-s-de-recherche-d-emploi-situation-fin-juin-2010-@/communication/coarticle.jspz, **le nombre de demandeurs d'emploi dispensés de recherche d'emploi s'élève à 280 650 à la fin du mois d'octobre 2010**, soit une baisse de 14,2 % en un an (327 280, fin octobre 2009).

Cette baisse s'inscrit, selon la DARES dans "un contexte d'intensification de l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi seniors à partir de 2008 et de resserrement progressif des conditions d'accès à la DRE à partir de 2009" (Dares Analyses, juillet 2010, n°045).

Les partenaires sociaux reconduisent l'accord AGFF pour six mois

Lors de leur réunion du 25 novembre 2010, les partenaires sociaux, chargés de gérer les régimes des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, ont décidé de reconduire jusqu'au 30 juin 2011 les dispositions de l'accord du 23 mars 2009 relatif à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de ces régimes. Jusqu'à cette date, les participants aux régimes Agirc et Arrco, âgés de 60 à 65 ans, qui bénéficient de la retraite au régime général au taux plein, pourront faire liquider leurs retraites Agirc et/ou Arrco, sans décote. C'est le cas aussi pour les bénéficiaires des dispositions relatives aux "carrières longues" et pour les salariés handicapés.

Veillez consulter ces accords sur notre site : <http://www.dialogue-social.fr/fr/arrco/idcat-63-idsscat-93-idssscat-95-id-1336/arrco.html>

Montant des pensions de vieillesse

Au cours de l'année 2009, 694 530 pensions de vieillesse ont été attribuées par le régime général. Le montant mensuel moyen de ces pensions s'élève à 574€. Ce montant est plus élevé chez les hommes : 645€, contre 510€ pour les femmes, soit une différence de 26% en faveur des premiers, selon une étude de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Arrêts résumés

Jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de justice de l'Union européenne

- **Jurisprudence : conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue**

Cour de cassation, 2° Civ. 7 octobre 2010, n° 09-67278

Un assuré, né en 1952, a demandé à la caisse régionale d'assurance maladie de Normandie, la liquidation, à compter du 1er janvier 2009, de ses droits à pension de retraite au titre des dispositions applicables aux carrières longues. L'assuré a eu 56 ans en décembre 2008.

Il a fondé sa demande sur les dispositions des articles L. 351-1-1 et D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale¹ qui permettent aux assurés qui ont commencé à travailler vers 15, 16 ou 17 ans et justifiant d'une durée d'assurance de cent soixante-huit trimestres de partir à la retraite avant 60 ans.

La CRAM a refusé d'accéder à cette demande, considérant, en l'espèce, que l'intéressé ne validait à la date du 1er janvier 2009 que 168 trimestres. Or, selon elle, un assuré né en 1952 ne peut bénéficier des dispositions relatives à la retraite anticipée pour carrière longue, à la date du 1er janvier 2009, que s'il justifie de 172 trimestres.

En effet, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 a, en son article 5, mis en place un processus d'allongement par étapes de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Une première augmentation a été inscrite au III de cet article à compter de 2009 pour les assurés nés de 1949 à 1952 (un trimestre par an et par génération pour atteindre 164 trimestres en 2012).

S'agissant des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, les durées d'assurance totale et cotisée évoluent à compter du 1er janvier 2009 dans les mêmes conditions que la durée d'assurance exigée pour le taux plein (voir circulaire n°2008/41 du 25 juillet 2008, annexe 3, en document joint. Vous y trouverez un tableau récapitulatif des durées d'assurance exigées pour chaque génération).

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion d'indiquer dans un arrêt du 16 novembre 2009 que « la dérogation prévue en faveur des assurés ayant effectué une carrière longue ne concerne que l'âge auquel peut être demandée la liquidation de la retraite et que la durée d'assurance dont ils doivent justifier pour l'obtention d'une pension au taux plein, est, comme pour les autres salariés, celle qui est en vigueur lorsqu'ils

atteignent leur soixantième anniversaire et non celle en vigueur l'année au cours de laquelle ils remplissent les conditions nécessaires pour un départ à la retraite anticipée » www.dialogue-social.fr/fr/generalites-cessation-anticipee-d-activite/id-1088/preretraite-dispense-recherche-emploi-seniors.html

La cour d'appel de Caen n'a, cependant, pas validé le raisonnement de la CRAM, en considérant que "les droits à pension pouvaient, jusqu'à la fin de l'année 2008, être liquidés avant soixante ans pour les assurés justifiant d'une durée d'assurance de cent-soixante-huit trimestres ... M. X..., né le 27 décembre 1952, justifiait à cette date d'une telle durée". Par conséquent, il "pouvait prétendre, à effet du 1er janvier 2009, à la liquidation de ses droits à pension de retraite au titre des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale".

Cette décision de la cour d'appel est confirmée par la Cour de cassation qui rappelle "d'une part, que, selon le premier alinéa de l'article 5 V de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, **la durée d'assurance requise des assurés pour l'obtention d'une pension au taux plein, est celle qui est en vigueur lorsqu'ils atteignent l'âge prévu à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale**, d'autre part, que, selon le premier alinéa de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, **l'âge prévu à l'article L. 351-1 est abaissé pour les assurés qui ont commencé leur activité avant un âge et dans des conditions déterminés par décret et ont accompli une durée totale d'assurance au moins égale à une limite définie par décret** ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que la durée d'assurance requise de l'assuré qui demande la liquidation de ses droits au titre des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale est celle en vigueur lorsqu'il atteint l'âge auquel celles-ci ouvrent, par dérogation, le droit à pension".

- **Jurisprudence : le droit additionnel au congé de fin de carrière est subordonné à la création du compte épargne-temps**

Cour de cassation, Chambre sociale, 17 novembre 2010, n° 09-68739

Un salarié, engagé en qualité de conducteur-réception-traitement standard par la société Fromageries des Chaumes en 1975, a présenté le 30 mai 2007 une demande, acceptée par l'employeur le 4 juin 2007, en vue d'un départ à la retraite au 1er juillet 2007 ; s'étant vu refuser le bénéfice des droits à congé de fin de carrière qu'il avait sollicité quelques jours avant son départ, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir leur indemnisation, ainsi que des dommages-intérêts pour résistance abusive, sur le fondement de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au travail des seniors dans l'industrie laitière, complétant l'accord du 26 septembre 2003 en prévoyant, notamment pour les salariés concernés par le dispositif des carrières longues, l'attribution d'un droit additionnel d'une journée par année d'ancienneté dans l'entreprise pour alimenter leur congé de fin de carrière.

Le conseil de prud'hommes de Pau, par jugement du 9 juin 2009, a débouté le salarié de ses demandes d'indemnités correspondant au congé de fin de carrière et

de dommages-intérêts pour résistance abusive. Il a en revanche condamné l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts pour perte de rémunération.

La première partie de ce jugement est approuvée par la Cour de cassation. En effet, la Haute juridiction écarte les griefs du salarié en considérant "qu'il résulte de l'accord du 26 septembre 2003, complétant l'accord du 13 septembre 1996, que le droit additionnel au congé de fin de carrière est subordonné à la création du compte épargne-temps, laquelle suppose une initiative du salarié, et que ce n'est qu'en cas de manifestation de volonté de ce dernier que la création de ce compte est obligatoire pour l'employeur ". Or, fait-elle remarquer "M. X... n'a jamais soutenu avoir sollicité l'ouverture de son compte épargne-temps".

En revanche, la Cour de cassation casse et annule la condamnation infligée à l'employeur, car "en statuant ainsi, alors que M. X... se bornait à demander une indemnité correspondant au congé de fin de carrière et des dommages-intérêts pour résistance abusive, le conseil de prud'hommes a modifié l'objet du litige et violé le texte susvisé (article 4 du code de la procédure civile)".

- **Jurisprudence : une disposition nationale privant les salariés susceptibles de bénéficier d'une pension de retraite de l'indemnité de licenciement porte une atteinte excessive à leurs droits**

CJUE, 12 oct. 2010, aff. C-499/08

Résumé :

Dans l'exercice de ses prérogatives très larges en matière de politique sociale et de l'emploi, le législateur national doit veiller à trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence.

Les mesures d'âge, quels que soient les objectifs que les autorités leur assignent, n'échappent pas à ce principe. Le législateur porte une atteinte excessive aux droits des travailleurs en prévoyant d'exclure du bénéfice de l'indemnité de licenciement ceux d'entre eux qui sont susceptibles de prétendre à une pension de retraite.

La Cour de justice de l'Union européenne a été saisie d'une question préjudicielle portant sur le fait de savoir si «**l'interdiction des discriminations directes ou indirectes fondées sur l'âge, résultant des articles 2 et 6 de la directive 2000/78 [...], doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'un État membre maintienne un régime juridique prévoyant que, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant une durée ininterrompue de 12, 15 ou 18 ans, l'employeur acquitte, lors du départ de l'employé, une indemnité correspondant respectivement à un, deux ou trois mois de salaire, mais que cette indemnité n'est pas versée si l'employé a la possibilité, au moment du départ, de toucher une pension de vieillesse servie par un régime de retraite auquel l'employeur a contribué?**»

A l'origine de cette affaire, le refus d'un employeur (Région Syddanmark, Danemark du sud) de verser à son ancien salarié¹ (M. Anderson) l'indemnité spéciale de licenciement prévue lorsque le salarié remplit les conditions d'ancienneté requises. L'employeur fondait ce refus sur la loi danoise relative aux employés qui prévoit effectivement le principe de cette indemnité mais l'assortit d'une dérogation aux termes de laquelle les salariés remplissant la condition d'âge pour bénéficier d'une pension de vieillesse, ne peuvent prétendre à cette indemnité.

La juridiction danoise (vestre landsret) saisie de cette affaire a décidé de surseoir à statuer et d'interroger la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J.U.E).

Dans sa décision, la Cour s'interroge, d'abord, sur l'applicabilité de la directive 2000/78 aux problèmes juridiques soulevés. Ainsi, elle juge qu'en excluant de manière générale du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement toute une catégorie de travailleurs, la disposition en cause affecte les conditions de licenciement des travailleurs concernés au sens de la directive 2000/78. À partir de là, les juges en tirent la conséquence que cette dernière est bel et bien applicable.

Différence de traitement fondée sur l'âge

Les juges communautaires considèrent ensuite que la disposition contestée institue une différence de traitement directement fondée sur le critère de l'âge au sens de la directive 2000/78. Au soutien de cette affirmation, la Cour met en évidence le fait que la disposition litigieuse se fonde sur un critère -travailleurs pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse- qui est "indissociablement lié à l'âge des salariés".

On rappelle à cet égard que contrairement aux interdictions visant les discriminations fondées par exemple sur la race ou le sexe, les différences de traitement fondées sur l'âge ne sont pas à condamner «lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif 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» (Art. 6, § 1, de la directive 2000/78). Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre « des conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection» (Art. 6, § 1, de la directive 2000/78).

En se fondant sur les indications fournies par la juridiction de renvoi et le gouvernement danois, la Cour relève que la finalité poursuivie par la disposition contestée est de protéger les travailleurs disposant d'une importante ancienneté dans l'entreprise en facilitant leur réinsertion professionnelle. Pour la limitation prévue, elle repose sur le constat que les personnes remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, quittent le marché du travail.

Par conséquent, au regard de l'article 6 de la directive 2000/78, la différence de traitement constatée est "objectivement et raisonnablement" justifiée "dans le cadre du droit national" et les moyens mis en œuvre pour atteindre l'objectif de protection des travailleurs sont appropriés et nécessaires, d'après les juges communautaires.

En l'occurrence, la Cour, consciente de la nécessité de ménager les Etats membres qui jouissent de prérogatives très larges en matière de politique sociale et d'emploi (voir notamment arrêts du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, point 63; 16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, point 68), "se limite à assurer que les mesures prises n'apparaissent pas déraisonnables ou -en d'autres termes- que les mesures prises ne soient pas manifestement inappropriées pour atteindre l'objectif poursuivi" (Conclusions de l'Avocat général Mme Juliane KOKOTT, présentées le 6 mai 2010, point 54).

Cependant, la Cour ne s'arrête pas à ce constat et procède à l'examen de la disposition contestée à l'aune des intérêts des travailleurs car "la marge d'appréciation dont disposent les Etats membres dans le domaine de la politique sociale ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination fondée sur l'âge" (Conclusions de l'Avocat général, point 63 se référant aux arrêts Age Concern England (point 51); dans le même sens, arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez (C-167/97, point 75); du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, point 57), et du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, point 29).

Atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs

Dans l'exercice de ses prérogatives en matière sociale et de politique de l'emploi, le législateur national doit veiller, principe de proportionnalité oblige, à ce que les dispositions adoptées n'entraînent pas une limitation démesurée des attentes légitimes des travailleurs (16 octobre 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, point 73). Sans faire explicitement référence à cette jurisprudence, la Cour, en examinant concrètement la disposition en cause, constate que celle-ci aboutit à priver de l'indemnité de licenciement des travailleurs licenciés qui veulent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, bénéficier d'une pension de retraite. Ce qui **"rend plus difficile pour les travailleurs qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse l'exercice ultérieur de leur droit de travail, car, se trouvant en situation de transition vers un nouvel emploi, ils ne bénéficient pas, contrairement à d'autres travailleurs ayant une ancienneté équivalente, de l'indemnité spéciale de licenciement"**.

Par ailleurs, selon les juges communautaires, la disposition en cause est attentatoire aux intérêts des travailleurs qui souhaitent poursuivre leur activité pour notamment améliorer leur pension de retraite. Le fait que ces travailleurs déterminés selon le critère de l'âge soient privés de l'indemnité versée en cas de licenciement peut les contraindre, vu les difficultés qu'ils rencontrent en termes de réinsertion professionnelle, à demander de façon prématurée la liquidation de leur pension.

Ces considérations conduisent la Cour de Justice à juger que les dispositions de la directive 2000/78 s'opposent à la mesure litigieuse. Cette dernière instituant une différence de traitement qui ne peut être justifiée au sens de cette même directive.

La décision de la Cour s'inscrit dans la ligne tracée par l'Avocat général qui avait proposé les conclusions suivantes : «Lorsque, en cas de licenciement d'un employé qui a été au service de la même entreprise pendant de longues années, l'employé se

voit accorder une indemnité légalement prescrite destinée à lui alléger la transition vers une nouvelle relation de travail, les dispositions combinées des articles 2 et 6 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, ne permettent pas de priver de cette indemnité de licenciement les travailleurs qui ont la possibilité, au moment où cesse la relation de travail, de toucher une pension de vieillesse, dans la mesure où ne sont pas pris en compte:

- le point de savoir si, à ce moment-là, le travailleur percevra effectivement une pension de vieillesse ou s'il reste disponible sur le marché du travail et
- le point de savoir si, à ce moment-là, le départ à la retraite entraînerait pour le travailleur concerné une minoration importante au titre de la retraite anticipée ou des préjudices financiers importants concernant le montant de sa pension.»

Jurisprudence : l'avis des délégués du personnel et la régularité d'un licenciement pour inaptitude.

Chambre sociale, Cour de cassation, 26 octobre 2010, 09-40610

Un salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, reproche à son employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement et de n'avoir pas recueilli régulièrement l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de le reclasser, avant de le licencier. Il saisit le juge d'une demande tendant à faire condamner son employeur à lui payer des sommes à titre de dommages-intérêts.

La Cour de cassation écarte tous ces griefs et approuve les juges du fond (cour d'appel d'Amiens) qui ont "exactement retenu que l'article L. 1226-10 du code du travail impose à l'employeur, après le second avis du médecin du travail et avant l'engagement de la procédure de licenciement, de recueillir l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte".

Dans cette affaire, les juges considèrent cependant que l'avis des délégués du personnel avait été régulièrement recueilli, et qu'il convenait en conséquence de rejeter la demande du salarié.

La Haute juridiction confirme également la décision de la Cour d'appel qui a relevé que "l'employeur devait rechercher le reclassement du salarié déclaré inapte, auquel il devait proposer un autre emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, tant dans l'entreprise que dans le secteur d'activité du groupe auquel celle-ci appartient parmi les entreprises dont les activités ou la localisation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel" et a constaté que "l'employeur ne pouvait proposer au salarié un poste répondant à l'obligation de reclassement".

Voir le texte intégral de l'arrêt : <http://www.dialogue-social.fr/fr/invalidite-inaptitude/idcat-37-idsscat-39-id-1313/penibilite-seniors.html>

Bibliographique sélective

Voici une sélection de quelques ouvrages récents portant sur la thématique de l'emploi des seniors...

- *Vous pouvez consulter ces ouvrages, en demandant le prêt ou la reproduction notamment à la bibliothèque de l'Institut du travail à Strasbourg.*

« Retraites, en finir avec le catastrophisme. Idées neuves contre un déclin programmé »
Pierre CONCIALDI, Éd. Lignes de Repères, Collection « Des débats qui dérangent », 2010

« Le choc des générations ? Dette, retraites, dépendance... »
Regards croisés sur l'économie (Cachan, Val-de-Marne), La Découverte, 2010

« Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraites. Perspectives internationales »
Anne-Marie GUILLEMARD, Armand Colin, Collection U, 2^{ème} éd., 2010

« L'âgisme. Comprendre et changer le regard social sur le vieillissement »
Ouvrage collectif sous la direction de Martine LAGACÉ, PUL, 2010

« En âge de travailler. Recherches sur les âges au travail »
Ouvrage collectif coordonné par Stéphane BELLINI et Jean-Yves DUYCK, Vuibert, 2009

« Le nouvel âge du travail »
Pierre BOISSARD, Hachettes Littératures, collection Tapage, 2009

- *Vous pouvez consulter ces ouvrages, en demandant le prêt ou la reproduction dans différentes bibliothèques en France. Pour en savoir plus, rendez vous sur le catalogue SUDOC : <http://www.sudoc.abes.fr/>.*

« Retraites : le dictionnaire de la réforme »
Jacques BICHOT, L'Harmattan, 2010

« Les systèmes de retraite face à la crise en France et à l'étranger »
Conseil d'Orientation des Retraites, La Documentation française, 2010

« L'enjeu des retraites »
Bernard FRIOT, La Dispute, 2010

« L'avenir des retraites »
Marc HORWITZ, Armand Colin, 2010

« Vieillesse »
Ouvrage réalisé sous l'égide du Collège National des enseignants-chercheurs de gériatrie, Elsevier-Masson, 2^{ème} éd., 2010