

Décision n° 2010 – 98 QPC

Article L. 1237-5 alinéa 1 du code du travail

Mise à la retraite d’office

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2011

Sommaire

I. Dispositions législatives	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	21

Table des matières

I. Dispositions législatives	4
A. Disposition contestée.....	4
1. Code du travail.....	4
- Article L. 1237-5	4
B. Évolution de la disposition contestée.....	4
1. Loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social	4
- Article 59.....	4
2. Loi n°99-1140 du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale pour 2000	5
- Article 2.....	5
3. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites	5
- Article 16.....	5
4. Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007	6
- Article 106.....	6
5. Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social	7
- Article 57.....	7
6. Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	7
- Article 1er.....	7
7. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	7
- Article 1.....	7
8. Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009	8
- Article 90.....	8
9. Texte en vigueur.....	8
C. Autres dispositions	9
1. Code de la sécurité sociale.....	9
- Article L. 351-8	9
- Article R. 351-27	9
D. Application de la disposition contestée	11
1. Jurisprudence.....	11
- Cour de cassation, chambre sociale, 12 janvier 1993, n°89-43467	11
- Cour de cassation, chambre sociale, 14 mai 2008, n°06-43564	11
E. Droit communautaire	12
1. Réglementation	12
a. 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.....	12
- Article premier : Objet.....	13
- Article 2 : Concept de discrimination.....	13

- Article 3 : Champ d'application	13
- Article 6 : Justification des différences de traitement fondées sur l'âge	14
- Article 7 : Action positive et mesures spécifiques.....	14
- Article 9 : Défense des droits	15
2. Jurisprudence.....	15
a. Jurisprudence communautaire	15
- CJUE, grande chambre, 16 octobre 2007, <i>Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA</i> , aff. C-411/05	15
- CJUE, 3 ^{ème} chambre, 5 mars 2009, <i>Age Concern England/ Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform</i> , aff. C-388/07	16
- CJUE, grande chambre, 12 octobre 2010, <i>Gisela Rosenblatt</i> , aff. C-45/09.....	17
b. Jurisprudence judiciaire.....	19
- Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2010, <i>Mme X c. Opéra national de Paris</i> , n°08-43681.....	19
- Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2010, <i>M. X c. Brit'Air</i> , n°08-45307	19

II. Constitutionnalité de la disposition contestée 21

A. Normes de référence 21

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.....	21
- Article 6.....	21
2. Préambule de la Constitution de 1946	21
- Alinéa 5	21

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel 21

- Décision n° 81-134 DC du 05 janvier 1982 - Loi d'orientation autorisant le Gouvernement par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre social	21
- Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983 - Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse	21
- Décision n° 85-187 DC du 25 janvier 1985 - Loi relative à l'état d'urgence en Nouvelle-Calédonie et dépendances	22
- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1985 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.....	22
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,.....	22
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	23
- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 - Loi pour l'égalité des chances.....	23
- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007	23
- Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009	24

I. Dispositions législatives

A. Disposition contestée

1. Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre VII : Autres cas de rupture

Section 2 : Retraite

- Article L. 1237-5

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;

2° En cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5122-4 ;

3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;

4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

B. Évolution de la disposition contestée

1. Loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social

Titre IV - Dispositions relatives au travail et à l'emploi

- Article 59

I. - Dans l'article L. 122-14-11 du code du travail, les mots: «de la présente section» sont remplacés par les mots: «des articles L. 122-4 à L. 122-14-10».

II. -- Il est inséré, dans la section II du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, les articles L. 122-14-12 et L. 122-14-13 ainsi rédigés:

«Art. L. 122-14-12. -- Les dispositions relatives au départ à la retraite des salariés prévues par une convention collective, un accord collectif de travail ou un contrat de travail sont applicables sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales.

«Sont nulles et de nul effet toute disposition d'une convention ou d'un accord collectif de travail et toute clause d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

«**Art. L. 122-14-13.** -- Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

«Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code. Les indemnités de départ mentionnées au présent alinéa obéissent au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

«La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse, ou, si elles existent, les conditions d'âge prévues par la convention ou l'accord collectif, ou le contrat de travail. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

«L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du présent code.»

2. Loi n°99-1140 du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale pour 2000

- Article 2

(...)

VI. - La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail est supprimée.

3. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

- Article 16

Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du présent code ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, 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 celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale.

« Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

4. Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007

- Article 106

I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Cette indemnité est également due, dans les mêmes conditions, à tout salarié dont le départ à la retraite avec l'accord de l'employeur, à partir du 1er janvier 2010 et jusqu'au 1er janvier 2014, conduit à rompre le contrat de travail à un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. L'indemnité de départ mentionnée à la phrase précédente est assujettie en totalité à la contribution sociale généralisée visée à l'article L. 136-2 du même code et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale visée à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. Elle obéit par ailleurs au même régime fiscal et social que celui de l'indemnité de licenciement. »

II. - Après le deuxième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le régime juridique prévu à la dernière phrase de l'alinéa précédent ne s'applique que lorsqu'une convention ou un accord collectif étendu relatif à la mise à la retraite, conclu après l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail à un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code. »

III. - Les deuxième et troisième phrases du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du même code sont ainsi rédigées :

« En cas de cessation d'activité organisée en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 ou d'une convention mentionnée au 3° de l'article L. 322-4 ou lors de l'octroi de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, 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, sans pouvoir être inférieur à celui qui est fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code. A compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu. »

IV. - Le troisième alinéa du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les accords conclus et étendus avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009. »

V. - Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords et les conventions signés ou étendus avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale cessent de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2007. Les indemnités versées à ce titre au salarié par l'employeur sont assujetties à la contribution instituée à l'article L. 137-10 du même code. »

5. Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

- Article 57

I. - Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification.

II. - Les dispositions codifiées en vertu du I sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous la seule réserve de modifications qui seraient rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.

En outre, le Gouvernement peut, le cas échéant, étendre l'application des dispositions codifiées à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna avec les adaptations nécessaires.

III. - L'ordonnance doit être prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

6. Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- Article 1er

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

Annexe 1

Article L. 1237-5

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;

2° En cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5122-4 ;

3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;

4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

7. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- Article 1

L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) est ratifiée dans sa rédaction modifiée par les articles 2,3,4,6 et 7 de la présente loi.

8. Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009

- Article 90

•• • • • • • • • -5 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots : « sous réserve des septième à neuvième alinéas : » ;

2° Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ; »

3° Le 4° est complété par les mots : « et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 » ;

4° Sont ajoutés trois alinéas ainsi rédigés :

« Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

« En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

« La même procédure est applicable les quatre années suivantes. »

(...)

9. Texte en vigueur

- Article L. 1237-5

Modifié par Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 - art. 90

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas :

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;

2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ;

3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;

4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

C. Autres dispositions

1. Code de la sécurité sociale

Livre 3 : Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général

Titre 5 : Assurance vieillesse - Assurance veuvage

Chapitre 1er : Ouverture du droit, liquidation et calcul des pensions de retraite

Section 5 : Taux et montant de la pension

- Article L. 351-8

Modifié par Loi n°2003-775 du 21 août 2003 - art. 24 JORF 22 août 2003

Bénéficiaire du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général et un ou plusieurs autres régimes obligatoires :

1°) les assurés qui atteignent un âge déterminé ;

2°) les assurés reconnus inaptes au travail dans les conditions prévues à l'article L. 351-7 ;

3°) les anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique ;

4°) les mères de famille salariées justifiant d'une durée minimum d'assurance dans le régime général, ou dans ce régime et celui des salariés agricoles qui ont élevé au moins un nombre minimum d'enfants, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 342-4, et qui ont exercé un travail manuel ouvrier pendant une durée déterminée ;

4° bis) les travailleurs handicapés admis à demander la liquidation de leur pension de retraite avant l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 ;

5°) les anciens prisonniers de guerre lorsque, sur leur demande, leur pension est liquidée à un âge variant suivant la durée de captivité dans des conditions fixées par décret.

Les anciens prisonniers de guerre évadés de guerre, au-delà d'un certain temps de captivité, et les anciens prisonniers rapatriés pour maladie peuvent choisir le régime le plus favorable.

Toute partie de mois n'est pas prise en considération.

Les dispositions du 5°) ci-dessus s'appliquent à tous les anciens combattants pour leur durée de service actif passé sous les drapeaux.

Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat

Livre 3 : Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général

Titre 5 : Assurance vieillesse - Assurance veuvage

Chapitre 1er : Ouverture du droit, liquidation et calcul des pensions de retraite.

Section 5 : Taux et montant de la pension.

- Article R. 351-27

Modifié par Décret n°2008-1555 du 31 décembre 2008 - art. 4

I.-Pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 et de l'article L. 351-8, le taux applicable au salaire annuel de base est déterminé selon les modalités suivantes ;

1°) pour les assurés qui justifient dans le régime général ou dans ce régime et un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires, de périodes d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, telles que définies aux articles R. 351-3 et R. 351-4, d'une durée au moins égale à une limite, le taux applicable à leur salaire annuel de base est le " taux plein ", soit 50 %.

Bénéficient également du " taux plein ", même si elles ne justifient pas de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée à l'alinéa précédent, les catégories de personnes mentionnées à l'article L. 351-8 ; l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 est fixé à soixante-cinq ans ;

La limite prévue au premier alinéa du présent 1° est celle résultant de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1949, cette limite est fixée à 160 trimestres ;

2°) pour les assurés qui ne relèvent pas des dispositions du 1° ci-dessus, le taux applicable à leur salaire annuel de base est déterminé à partir du " taux plein " auquel est appliqué un coefficient de minoration qui est fonction soit du nombre de trimestres correspondant à la durée séparant l'âge auquel leur pension prend effet de leur soixante-cinquième anniversaire, soit du nombre de trimestres supplémentaires qui leur serait nécessaire, à la date d'effet de leur pension, pour relever de la première phrase du 1° ci-dessus ; le nombre de trimestres correspondant est éventuellement arrondi au chiffre immédiatement supérieur.

Le plus petit de ces deux nombres est pris en considération.

Pour chaque trimestre ainsi retenu, le coefficient de minoration à appliquer au " taux plein " est 2, 5 % pour les pensions ayant pris effet avant le 1er janvier 2004.

II.-En ce qui concerne les pensions prenant effet postérieurement au 31 décembre 2003, le coefficient de minoration à appliquer au " taux plein " est fixé à :

2, 5 % pour l'assuré né avant le 1er janvier 1944 ;

2, 375 % pour l'assuré né en 1944 ;

2, 25 % pour l'assuré né en 1945 ;

2, 125 % pour l'assuré né en 1946 ;

2 % pour l'assuré né en 1947 ;

1, 875 % pour l'assuré né en 1948 ;

1, 75 % pour l'assuré né en 1949 ;

1, 625 % pour l'assuré né en 1950 ;

1, 5 % pour l'assuré né en 1951 ;

1, 375 % pour l'assuré né en 1952 ;

1, 25 % pour l'assuré né après 1952.

D. Application de la disposition contestée

1. Jurisprudence

- **Cour de cassation, chambre sociale, 12 janvier 1993, n°89-43467**

(...)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 mai 1989), qu'engagée, en qualité de professeur, le 2 octobre 1972, par le Conservatoire du XI^e arrondissement de Paris, Mme X... a été licenciée, après un entretien préalable, par lettre du 20 octobre 1987, avec un mois de préavis ; qu'à la demande de la salariée, l'employeur a précisé par lettre du 29 octobre 1987, que la rupture était motivée par le fait que la salariée avait dépassé l'âge de 65 ans ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité pour rupture abusive de son contrat de travail, alors, selon le moyen, d'une part, qu'en vertu de l'article 15 des statuts types des conservatoires municipaux d'arrondissement, approuvés par la délibération du Conseil de Paris en date du 27 juin 1983, la disposition relative à la cessation de plein droit des fonctions de certaines catégories de personnel ayant atteint l'âge de 65 ans doit obligatoirement figurer dans les contrats d'engagement de ces personnels ; qu'ainsi, à défaut d'être mentionnée dans les contrats d'embauche, ou dans un avenant, cette disposition est nécessairement inopposable aux intéressés ; qu'au surplus toute modification apportée unilatéralement à un contrat de travail par l'employeur, doit être expressément notifiée au salarié ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, tout en relevant qu'aucun contrat ni avenant ne mentionnait la disposition incriminée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 15 susvisé des statuts types des conservatoires, de l'article 1134 du Code civil, et des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ; alors, d'autre part, qu'en toute hypothèse, en vertu de l'article L. 122-14-12 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 59 de la loi du 30 juillet 1987, sont nulles et de nul effet toutes dispositions d'une convention ou d'un accord collectif de travail et toute clause d'un contrat prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ; qu'ainsi, en statuant comme elle l'a fait sur le fondement de l'article 15 des statuts types des conservatoires municipaux qui étaient pourtant frappés de nullité, la cour d'appel a violé par fausse application le texte susvisé ; alors, enfin, qu'en vertu de l'article L. 122-14-13, la mise à la retraite constitue une décision de l'employeur qui doit être motivée ; qu'en la cause, l'employeur s'était borné à se référer à l'âge de 65 ans atteint par Mme X... pour justifier la mesure de licenciement ; que dès lors, en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

Mais attendu, d'une part, qu'abstraction faite des motifs surabondants relatifs à l'article 15 de la délibération du Conseil de Paris, la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur était en droit, en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, de mettre à la retraite la salariée, dès lors qu'elle remplissait les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse, et qu'elle pouvait bénéficier d'une pension à taux plein, à la date de la rupture ;

Attendu, d'autre part, que la décision de l'employeur de mettre à la retraite un salarié n'a pas à être spécialement motivée ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

(...)

- **Cour de cassation, chambre sociale, 14 mai 2008, n°06-43564**

(...)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 mai 2006), que M. X..., employé par le GIE Expansiel depuis le 27 avril 1992, ayant atteint l'âge de 60 ans, a été mis à la retraite par lettre du 16 juin 2003 ; qu'ayant quitté l'entreprise au terme du préavis le 30 septembre 2003, le salarié, soutenant qu'il ne remplissait pas à cette date les conditions fixées par la loi du 23 août 2003 portant à 65 ans l'âge de mise à la retraite, a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que sa mise à la retraite était régulière et d'avoir, en conséquence, rejeté ses demandes tendant au paiement de sommes à titre d'indemnités de préavis, de congés payés y afférents, d'indemnités de licenciement et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que les conditions légales de la mise à la retraite fixées par l'article L. 122-14-3 du code du travail s'apprécient à la date d'expiration du contrat de travail, c'est à dire le cas échéant, à la date d'expiration du préavis, qu'il soit exécuté ou pas, et non à la date du prononcé de la rupture du contrat de travail; qu'en appréciant la régularité de sa mise à la retraite, au regard des nouvelles exigences posées par la loi du 21 août 2003, à la date de notification de la rupture, soit le 30 septembre 2003, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-13 du code du travail, 16 de la loi du 21 août 2003 et 2 du code civil ;

Mais attendu que si c'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions prévues par l'article L. 122-14-13 du code du travail sont réunies, ce sont les dispositions légales en vigueur à la date de la notification de la mesure qui fixent ces conditions ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que le salarié avait été mis à la retraite par lettre du 16 juin 2003, conformément aux dispositions légales alors en vigueur, a exactement décidé que celle-ci n'avait pas à être requalifiée en licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

E. Droit communautaire

1. Réglementation

- a. 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

(...)

Considérant ce qui suit :

(...)

(14) La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.

(15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.

(...)

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.

(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.

(...)

A arrêté la présente directive:

Chapitre I

Dispositions générales

- **Article premier : Objet**

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

- **Article 2 : Concept de discrimination**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

- **Article 3 : Champ d'application**

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;

- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

(...)

- **Article 6 : Justification des différences de traitement fondées sur l'âge**

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États 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, 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.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

a) la mise en place de 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;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

- **Article 7 : Action positive et mesures spécifiques**

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

(...)

Chapitre II : Voies de recours et application du droit

- **Article 9 : Défense des droits**

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

(...)

2. Jurisprudence

a. Jurisprudence communautaire

- **CJUE, grande chambre, 16 octobre 2007, Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA., aff. C-411/05**

(...)

67. Encore faut-il vérifier, selon les termes mêmes de ladite disposition, si les moyens mis en œuvre pour réaliser un tel objectif légitime sont «appropriés et nécessaires».

68. Il convient de rappeler dans ce contexte que, en l'état actuel du droit communautaire, les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 63).

69. Ainsi qu'il ressort déjà des termes «dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres» figurant au vingt-cinquième considérant de la directive 2000/78, tel est notamment le cas en ce qui concerne le choix que peuvent être amenées à effectuer les autorités nationales concernées, en fonction de considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et eu égard à la situation telle qu'elle se présente concrètement sur le marché du travail d'un État membre déterminé, d'allonger la durée de la vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite plus précoce de ces derniers.

70. Par ailleurs, les autorités compétentes au niveau national, régional ou sectoriel doivent bénéficier de la possibilité de modifier les moyens mis en œuvre au service d'un objectif légitime d'intérêt général, par exemple en les adaptant à l'évolution de la situation de l'emploi dans l'État membre concerné. Le fait que, en l'occurrence, la procédure de la mise à la retraite d'office a été réintroduite en Espagne après y avoir été abrogée pendant plusieurs années est, dès lors, dépourvu de pertinence.

71. Ainsi, il incombe aux autorités compétentes des États membres de trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence. Toutefois, il importe de veiller à ce que les mesures nationales prévues dans ce contexte n'aillent pas au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par l'État membre concerné.

72. Or, il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités d'un État membre d'estimer qu'une mesure telle que celle en cause au principal puisse être appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime invoqué dans le

cadre de la politique nationale de l'emploi et consistant à promouvoir le plein emploi en favorisant l'accès au marché du travail.

73. Au surplus, ladite mesure ne saurait être regardée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des travailleurs mis à la retraite d'office du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge prévue, dès lors que la réglementation pertinente ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient au terme de leur carrière professionnelle d'une compensation financière au moyen de l'octroi d'une pension de retraite, telle que celle prévue par le régime national en cause au principal, dont le niveau ne saurait être considéré comme déraisonnable.

74. Au demeurant, la réglementation nationale pertinente ouvre aux partenaires sociaux la faculté de faire usage, par voie de conventions collectives- et dès lors avec une flexibilité non négligeable-, de l'application du mécanisme de la mise à la retraite d'office, en sorte qu'il peut être dûment tenu compte non seulement de la situation globale du marché de travail concerné, mais également des caractéristiques propres aux emplois en cause.

75. Au vu de ces éléments, il ne saurait être valablement soutenu qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal est incompatible avec les exigences de la directive 2000/78.

76. Compte tenu de l'interprétation qui précède de la directive 2000/78, il n'est plus nécessaire pour la Cour de se prononcer sur l'article 13 CE, également visé dans la première question posée et sur le fondement duquel cette directive a été adoptée.

77. Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question posée que l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge, telle que mise en œuvre par la directive 2000/78, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle sont considérées comme valables les clauses de mise à la retraite d'office figurant dans des conventions collectives et qui exigent, comme seules conditions, que le travailleur ait atteint la limite d'âge, fixée à 65 ans par la réglementation nationale, pour l'admission à la retraite et remplisse les autres critères en matière de sécurité sociale pour avoir droit à une pension de retraite de type contributif, dès lors que

–ladite mesure, certes fondée sur l'âge, est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et au marché du travail, et

–les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif d'intérêt général n'apparaissent pas inappropriés et non nécessaires à cet effet.

(...)

- **CJUE, 3^{ème} chambre, 5 mars 2009, *Age Concern England/ Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, aff. C-388/07**

(...)

43. Conformément à ces principes, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne saurait être interprété comme imposant aux États membres d'établir, dans leurs mesures de transposition, une liste spécifique des différences de traitement pouvant être justifiées par un objectif légitime. Au demeurant, il ressort des termes de cette disposition que les objectifs légitimes et les différences de traitement qui y sont visés n'ont qu'une valeur indicative, ainsi qu'en atteste le recours, par le législateur communautaire, à l'adverbe «notamment».

44. Par conséquent, il ne saurait être inféré de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 qu'un manque de précision de la réglementation nationale en ce qui concerne les objectifs pouvant être considérés comme légitimes au regard de cette disposition aurait pour effet d'exclure automatiquement que cette réglementation puisse être justifiée au titre de ladite disposition (voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa, précité, point 56).

45. À défaut d'une telle précision, il importe néanmoins que d'autres éléments, tirés du contexte général de la mesure concernée, permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif (arrêt Palacios de la Villa, précité, point 57).

46. Il ressort de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 que les objectifs pouvant être considérés comme «légitimes» au sens de cette disposition, et, par voie de conséquence, aptes à justifier qu'il soit dérogé au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, sont des objectifs relevant de la politique sociale, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Par leur caractère d'intérêt général, ces objectifs légitimes se distinguent de motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité, sans qu'il soit pour autant possible d'exclure qu'une règle nationale reconnaisse, dans la poursuite desdits objectifs légitimes, un certain degré de flexibilité aux employeurs.

47. Il appartient en dernier ressort au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits du litige dont il est saisi et pour interpréter la législation nationale applicable, de déterminer si et dans quelle mesure une disposition qui permet aux employeurs de licencier les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite est justifiée par des objectifs «légitimes» au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

(...)

60. Pour sa part, l'article 6 de la directive 2000/78 instaure un régime dérogatoire propre aux différences de traitement fondées sur l'âge, en raison de la particularité reconnue à l'âge parmi les motifs de discrimination prohibés par celle-ci. Le vingt-cinquième considérant de cette directive souligne en effet qu'il est «essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites».

61. Ainsi qu'il a été rappelé au point 35 du présent arrêt, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 autorise les États membres à prévoir, nonobstant l'article 2, paragraphe 2, de celle-ci, que certaines 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 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». Le second alinéa dudit article 6, paragraphe 1, énumère plusieurs exemples de différences de traitement revêtant des caractéristiques telles que celles mentionnées au premier alinéa de la même disposition, qui, en principe, peuvent être considérées comme «objectivement et raisonnablement justifiées» par un objectif légitime.

62. Or, l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 permet aux États membres d'instaurer dans leur droit national des dispositions prévoyant des différences de traitement fondées sur l'âge relevant notamment de la catégorie des discriminations directes, telle que définie à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive. C'est d'ailleurs dans cette mesure, en particulier, que ledit article 6, paragraphe 1, doit être interprété comme s'appliquant, aux termes de son premier alinéa, «[n]onobstant l'article 2, paragraphe 2» de ladite directive. Cette faculté, en tant qu'elle constitue une exception au principe de l'interdiction des discriminations, est toutefois strictement encadrée par les conditions prévues à ce même article 6, paragraphe 1.

(...)

- **CJUE, grande chambre, 12 octobre 2010, *Gisela Rosenblatt*, aff. C-45/09**

(...)

40. L'article 6, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 n'inclut pas les clauses de cessation automatique des contrats de travail parmi celles figurant sur la liste des différences de traitement fondées sur l'âge susceptibles d'être justifiées et, à ce titre, de ne pas être considérées comme discriminatoires. Cette circonstance n'est toutefois pas, en soi, déterminante. En effet, cette liste n'a qu'une valeur indicative. Ainsi, les États membres, lorsqu'ils mettent en œuvre cette directive, ne sont pas tenus d'établir une liste spécifique des différences de traitement pouvant être justifiées par un objectif légitime (arrêt *Age Concern England*, précité, point 43). S'ils décident de le faire, dans le cadre de leur marge d'appréciation, ils peuvent inclure dans cette liste des exemples de différences de traitement et d'objectifs autres que ceux expressément visés par ladite directive, pour autant que ces objectifs sont légitimes, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de cette dernière et que ces différences de traitement sont appropriées et nécessaires pour atteindre ces objectifs.

41. Il convient de rappeler, à cet égard, que les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un

objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (voir arrêts du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 63, et Palacios de la Villa, précité, point 68).

(...)

Encore faut-il vérifier si une telle mesure est appropriée et nécessaire, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

47. L'autorisation des clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite ne saurait, en principe, être regardée comme portant une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs concernés.

48. En effet, une réglementation telle que celle en cause au principal ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance que les intéressés bénéficient au terme de leur carrière professionnelle d'une compensation financière au moyen d'un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de retraite (voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa, précité, point 73).

49. En outre, le mécanisme de cessation automatique des contrats de travail prévu par une mesure telle que celle figurant à l'article 10, point 5, de l'AGG n'autorise pas les employeurs à mettre fin unilatéralement à la relation de travail lorsque les travailleurs ont atteint l'âge leur permettant de faire liquider leur pension de retraite. Ce mécanisme, distinct du licenciement et de la démission, repose sur un fondement conventionnel. Celui-ci ouvre non seulement aux salariés et aux employeurs, au moyen d'accords individuels, mais également aux partenaires sociaux la faculté de faire usage, par voie de conventions collectives – et dès lors avec une flexibilité non négligeable –, de l'application de ce mécanisme, en sorte qu'il peut être dûment tenu compte non seulement de la situation globale du marché de travail concerné, mais également des caractéristiques propres aux emplois en cause (arrêt Palacios de la Villa, précité, point 74).

50. La réglementation en cause au principal contient, en outre, une limitation supplémentaire destinée à s'assurer du consentement des salariés lorsque les clauses de cessation automatique des contrats de travail peuvent être appliquées avant l'âge normal de départ à la retraite. En effet, l'article 10, point 5, de l'AGG autorise les clauses de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge d'admission à une pension de retraite, «et ce sans préjudice de l'application de l'article 41 du sixième livre du code de la sécurité sociale». Or, cette dernière disposition impose, en substance, aux employeurs de recueillir ou de confirmer le consentement des travailleurs à toute clause de cessation automatique d'un contrat de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission au bénéfice d'une pension lorsque cet âge est inférieur à l'âge normal de départ à la retraite.

51. Compte tenu de ces éléments, il n'apparaît pas déraisonnable pour les autorités d'un État membre d'estimer qu'une mesure telle que l'autorisation des clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission au bénéfice d'une pension de retraite, prévue à l'article 10, point 5, de l'AGG, puisse être appropriée et nécessaire pour atteindre des objectifs légitimes relevant de la politique nationale du travail et de l'emploi tels que ceux évoqués par le gouvernement allemand (voir, en ce sens, arrêt Palacios de la Villa, précité, point 72).

52. Une telle conclusion ne signifie pas pour autant que de telles clauses, contenues dans une convention collective, soient exemptées de tout contrôle juridictionnel effectif au regard des dispositions de la directive 2000/78 et du principe de l'égalité de traitement. Un tel contrôle s'exerce en fonction des spécificités caractérisant la clause faisant l'objet de l'examen. Il convient, en effet, de s'assurer, pour chaque convention qui prévoit le mécanisme de cessation automatique de la relation de travail, du respect, notamment, des conditions énoncées à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive. En outre, l'article 16, sous b), de ladite directive impose expressément aux États membres de prendre les mesures nécessaires afin que «soient ou puissent être déclarées nulles ou non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou dans les conventions collectives».

53. Dès lors, il convient de répondre à la deuxième question que l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale telle que l'article 10, point 5, de l'AGG, en vertu de laquelle sont considérées comme valables les clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite, dans la mesure où, d'une part, ladite disposition est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et, d'autre part, les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés

et nécessaires. La mise en œuvre de cette autorisation par la voie d'une convention collective n'est pas, en soi, exemptée de tout contrôle juridictionnel, mais, conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, doit, elle aussi, poursuivre un tel objectif légitime d'une manière appropriée et nécessaire.

(...)

b. Jurisprudence judiciaire

- **Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2010, Mme X c. Opéra national de Paris, n°08-43681**

(...)

Attendu, selon ce texte, que nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États 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, 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été employée à compter du 26 mai 1986 par l'Opéra national de Paris en qualité de régisseur de production, puis de chef du service patrimoine ; que par lettre du 27 janvier 2005, l'employeur lui a notifié sa mise à la retraite, à l'âge de 60 ans, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 68-382 du 5 avril 1968, modifié le 16 octobre 1980, portant statut de la caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris ; que soutenant qu'en vertu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, primant sur ce décret, sa mise à la retraite n'était possible, en l'absence de dérogation prévue par un accord collectif, que si elle avait atteint l'âge de 65 ans et que cette mesure constituait une discrimination à raison de l'âge, s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter Mme X... de sa demande, l'arrêt retient que sa mise à la retraite était régie exclusivement par l'article 6 du décret du 5 avril 1968 et que l'intéressée remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que, pour la catégorie d'emploi de cette salariée, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires, la cour d'appel, qui devait appliquer la directive communautaire consacrant un principe général du droit de l'Union, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(...)

- **Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2010, M. X c. Brit'Air, n°08-45307**

(...)

Attendu, selon ce texte, que nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États 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, 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 ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande tendant à l'annulation de son licenciement et au paiement de dommages-intérêts, la cour d'appel a relevé qu'en l'espèce il n'est pas discutable que la limite d'âge a été retenue en raison de sujétions particulières du métier de pilote d'avion, au regard de la responsabilité assumée par un commandant de bord assurant le transport aérien de passagers ; que la règle est bien de portée nationale, rendant ainsi sans pertinence la comparaison avec les réglementations d'autres États ; qu'elle est générale pour tous les

pilotes de transport aérien de personnes, sans qu'il y ait lieu de s'arrêter à la situation des pilotes d'autres catégories ou d'autres engins volants ; que la fixation d'une telle limite d'âge est donc légitime au sens de la directive européenne en ce qu'elle répond à un objectif de bon fonctionnement de la navigation aérienne et de sécurité de ses utilisateurs comme de ceux qui y travaillent, de façon raisonnable et proportionnée au regard de la spécificité de l'activité et du métier de pilote ;

Qu'en se déterminant ainsi alors que, si ces objectifs étaient légitimes, il lui appartenait de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la cessation des fonctions de pilote à l'âge de 60 ans était nécessaire à leur réalisation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale, au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il annule les effets d'une mesure disciplinaire et alloue à ce titre des dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 7 octobre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée pour qu'il soit statué sur les points restant en litige ;

(...)

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

- Article 6

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2. Préambule de la Constitution de 1946

- Alinéa 5

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 81-134 DC du 05 janvier 1982 - Loi d'orientation autorisant le Gouvernement par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre social

(...)

5. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la détermination des principes fondamentaux du droit du travail relève du domaine de la loi ; que les dispositions précitées de l'article 1er (6°) de la loi d'orientation, qui ne sauraient avoir ni pour objet ni pour effet de dispenser le Gouvernement, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés en application de l'article 38 de la Constitution, du respect des principes constitutionnels, notamment en ce qui concerne la liberté, l'égalité et le droit de propriété, ne sont pas, en elles-mêmes, contraires à la Constitution ;

(...)

- Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983 - Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse

(...)

4. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution la loi fixe les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques et détermine les principes fondamentaux du droit du travail ; qu'à ce titre, **il lui appartient de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés** ; qu'ainsi, sans violer aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle, la loi soumise à l'examen du Conseil a pu, dans son article 8, poser des règles interdisant le cumul de pensions de retraite et de certaines activités et prévoir que le cumul d'une pension et d'une activité salariée, dans les cas où il est autorisé, donne lieu à une contribution de solidarité assise sur les salaires ;

(...)

- Décision n° 85-187 DC du 25 janvier 1985 - Loi relative à l'état d'urgence en Nouvelle-Calédonie et dépendances

(...)

10. Considérant que, si la régularité au regard de la Constitution des termes d'une loi promulguée peut être utilement contestée à l'occasion de l'examen de dispositions législatives qui la modifient, la complètent ou affectent son domaine, il ne saurait en être de même lorsqu'il s'agit de la simple mise en application d'une telle loi ; que, dès lors, les moyens développés par les auteurs de saisines ne peuvent être accueillis ;

(...)

- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1985 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion

(...)

12. Considérant que la référence faite par les articles premier, 6, 10 et 25 de la loi aux notions de "salariés agés" ou de salariés présentant "des caractéristiques sociales" particulières, qui sont destinées à être précisées par les partenaires sociaux sous le contrôle des administrations et des juridictions compétentes, loin de méconnaître le principe d'égalité devant la loi, permet d'en assurer l'application à des situations diversifiées ; qu'ainsi le moyen invoqué ne peut qu'être écarté ;

(...)

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,

(...)

- Sur les normes de constitutionnalité applicables au contrôle de la loi déferée :

3. Considérant que, s'il est loisible au législateur, dans le cadre des pouvoirs qu'il tient de l'article 34 de la Constitution qui range dans le domaine de la loi "les principes fondamentaux ... du droit du travail...", de fixer la durée légale hebdomadaire du travail effectif et, dans ce cadre, d'instituer des mécanismes d'incitation financière propres à favoriser, dès l'entrée en vigueur de la loi, la réduction du temps de travail et la sauvegarde de l'emploi, cette disposition constitutionnelle, tout comme celle qui confie à la loi la détermination des principes fondamentaux du droit syndical et de la sécurité sociale, ne sauraient dispenser le législateur, dans l'exercice de sa compétence, du respect des principes et règles de valeur constitutionnelle, en ce qui concerne en particulier les droits et libertés fondamentaux reconnus aux employeurs et aux salariés ; que figurent notamment, parmi ces droits et libertés, **la liberté proclamée par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, dont découle en particulier la liberté d'entreprendre, l'égalité devant la loi et les charges publiques, le droit à l'emploi, le droit syndical, ainsi que le droit reconnu aux travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises ;**

(...)

26. Considérant, en deuxième lieu, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; **qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi,** tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés ; qu'en réduisant, à l'article 1er de la loi, de trente-neuf à trente-cinq heures, la durée légale du travail effectif, en 2000 ou 2002, selon les cas, et en prévoyant, à l'article 3, un dispositif visant à inciter les employeurs à réduire la durée du travail avant ces échéances, le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

(...)

- **Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

(...)

27. Considérant, d'une part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; **qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail et, notamment, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation " garantit à tous...le repos et les loisirs... "**; qu'en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

(...)

- **Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 - Loi pour l'égalité des chances**

(...)

. En ce qui concerne le grief tiré de la violation du principe d'égalité devant la loi :

(...)

17. Considérant **qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées** ; que le législateur pouvait donc, compte tenu de la précarité de la situation des jeunes sur le marché du travail, et notamment des jeunes les moins qualifiés, créer un nouveau contrat de travail ayant pour objet de faciliter leur insertion professionnelle ; que les différences de traitement qui en résultent sont en rapport direct avec la finalité d'intérêt général poursuivie par le législateur et ne sont, dès lors, pas contraires à la Constitution ;

. En ce qui concerne le grief tiré d'une atteinte au droit à l'emploi :

(...)

19. Considérant qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, **de poser des règles propres à assurer, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et, le cas échéant, en s'efforçant de remédier à la précarité de l'emploi** ;

(...)

- **Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007**

(...)

- SUR L'ARTICLE 106 :

29. Considérant que l'article 106 de la loi déferée modifie l'article L. 122-14-13 du code du travail en vue de mettre fin à la faculté de déroger, par une convention ou un accord collectif étendu, au principe de la fixation à soixante-cinq ans de l'âge minimum requis pour la mise à la retraite des salariés à l'initiative de l'employeur ; que son III interdit à compter du 1er janvier 2007 la conclusion ou l'extension de tels conventions et accords ; que son IV prévoit que les accords conclus et étendus avant cette date cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009 ; que, toutefois, pour la période comprise entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2014, son I et son II prévoient que, dans les entreprises concernées par ces conventions ou accords, les salariés pourront encore être mis à la retraite avant l'âge de soixante-cinq ans à l'initiative de l'employeur dans les conditions conventionnelles antérieures, tout en limitant les avantages fiscaux et sociaux applicables à l'indemnité de départ ;

30. Considérant, selon les requérants, qu'en maintenant aux entreprises relevant des branches professionnelles ayant signé des accords dérogatoires le bénéfice d'un régime fiscal et social de l'indemnité de départ qui leur reste favorable, le I de l'article 106 porterait au principe d'égalité une atteinte que ne justifie aucun motif d'intérêt général ; qu'ils reprochent également à ces dispositions d'être sans rapport direct, et même en contradiction, avec le reste de cet article ;

31. Considérant, en premier lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

32. Considérant qu'en vertu du I et du II de l'article 106, seules les entreprises auxquelles est imposée la cessation anticipée des accords collectifs antérieurement conclus et étendus sont concernées par le dispositif instauré, à titre transitoire, pour la période comprise entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2014 ; que ces entreprises se trouvent dans une situation différente de celles qui ne sont pas liées par de tels accords ;

33. Considérant, en second lieu, que cette mesure transitoire a pour objet d'atténuer la portée, pour les entreprises concernées, de la cessation anticipée, que prévoient les autres dispositions de l'article 106, d'accords conclus sur le fondement de la législation jusqu'ici en vigueur ; qu'elle est donc en rapport direct avec l'objet de cet article, qui est de supprimer la possibilité de mettre à la retraite d'office des salariés de moins de soixante-cinq ans tout en évitant de porter une atteinte excessive à l'économie générale de conventions légalement conclues ;

34. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs dirigés contre l'article 106 doivent être rejetés ;

(...)

- **Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009**

(...)

- Sur l'article 90 :

16. Considérant que le I de l'article 90 de la loi déferée modifie l'article L. 1237-5 du code du travail afin de reporter de cinq années l'âge à partir duquel l'employeur peut contraindre le salarié à faire valoir ses droits à la retraite ;

17. Considérant que les requérants font grief à ces dispositions d'être étrangères au domaine des lois de financement de la sécurité sociale, de priver de garanties légales les exigences du onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 relatives au droit à la santé et au droit au repos et de porter atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

18. Considérant, en premier lieu, que la prolongation d'une activité salariée au-delà du temps nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein se traduit par un effet direct sur les dépenses comme sur les recettes des régimes obligatoires de base ; que, dès lors, les dispositions contestées peuvent figurer dans une loi de financement de la sécurité sociale ;

19. Considérant, en deuxième lieu, **que les dispositions de l'article 90 de la loi déferée se bornent à permettre aux salariés de prolonger chaque année, de manière volontaire, leur activité jusqu'à cinq années supplémentaires ; que, dès lors, elles ne méconnaissent pas les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;**

20. Considérant, en troisième lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ; qu'en l'espèce, les dispositions contestées, qui ne créent aucune différence de traitement entre les salariés, ne méconnaissent pas le principe d'égalité ;

(...)