



Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir atteint l'âge limite d'exercice de sa profession

Actualité législative publié le **24/04/2012**, vu **1827 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en 1998 en qualité de membre du personnel navigant technique par une compagnie aérienne. En 2007, l'employeur a informé le salarié qu'il allait atteindre au mois d'avril l'âge de 60 ans, limite d'âge pour exercer les fonctions de pilote ou de copilote. Ainsi, des recherches de [reclassement](#) dans un emploi au sol étaient en cours dans la société et au sein du groupe. En juin 2007, l'employeur a licencié le salarié pour atteinte de la limite d'âge de 60 ans et en raison du refus des postes proposés au reclassement.

Le salarié a saisi les juges afin de contester son licenciement.

L'employeur faisait valoir que le respect de son obligation de reclassement par la compagnie aérienne ne saurait être apprécié plus strictement qu'en cas de [licenciement pour inaptitude physique](#) ou pour motif économique. De plus, le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la rupture du contrat de travail mais seulement de priver celle-ci de cause réelle et sérieuse.

Les juges ont constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement dans un emploi au sol.

Ils ont également estimé que la cause du licenciement était l'âge du salarié, qui venait d'atteindre 60 ans. Le licenciement est donc fondé sur un motif discriminatoire. Par conséquent, le licenciement est nul en application des articles [L. 421-9](#) du code de l'aviation civile et de l'article [L. 1132-4](#) du [code du travail](#)

Ce qu'il faut retenir : L'article [L. 1132-1](#) du Code du travail prohibe toute mesure discriminatoire intervenue en raison de l'âge. En application de l'article [L. 1132-4](#) du Code du travail, toute disposition ou tout acte discriminatoire pris à l'égard d'un salarié est nul.

De plus, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est un principe général du droit communautaire (*Arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 22 novembre 2005, n° d'affaire 144/04, Mangold*).

Toutefois, une différence de traitement fondée sur l'âge d'un salarié peut être justifiée par un motif objectif et légitime. Ainsi, la Cour de cassation avait déjà jugé comme légitime la fixation à 60 ans de la limite de l'activité des pilotes d'avion car elle répond à un objectif de bon fonctionnement de la navigation aérienne et de sécurité (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mai 2010, n° de pourvoi 08-45307*). Mais l'employeur a alors une obligation de reclassement du salarié dans un autre emploi.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 avril 2012, n° de pourvoi 11-10706