

QUESTIONNAIRE 2009

DISCRIMINATION LIÉE A L'AGE

Remarques introductives :

Le Questionnaire à suivre traite de divers sujets liés au droit du travail. L'accent est plus particulièrement mis sur la discrimination liée à l'âge. L'un des principaux objectifs de ce questionnaire est la collecte d'un certain nombre de points de vue en matière de systèmes nationaux de droit du travail traitant du problème de la discrimination liée à l'âge. Il est également primordial de garder à l'esprit le fait à suivre : certaines clauses ou dispositions pourront diverger selon les catégories d'employé(e)s à prendre en compte. A ce titre, il convient de citer les fonctionnaires et personnels assimilés (titulaires ou non) travaillant pour le compte du gouvernement ou des différents services publics, mais également les ouvriers agricoles, le personnel navigant des bateaux, le personnel (laïque ou non) des communautés religieuses et le corps enseignant. Pour ces groupes, il conviendra de mentionner les clauses spécifiques ou exceptions. De plus, en matière d'égalité de traitement homme/femme, les différences liées à la discrimination de l'âge, qu'elles soient statutaires ou non, devront également être signalées.

- 1.a. D'une manière générale, concernant la discrimination liée à l'âge, existe-t-il des règles dont les statuts seraient constitutionnels ? Que disent précisément ces règles et comment fonctionnent-elles pour des législations de niveau inférieur.
- 1.b. Toujours concernant la discrimination liée à l'âge, quels sont les conventions et accords internationaux ratifiés par votre pays ?
- 1.c. Quelles sont les principales sources de loi en matière de discrimination liée à l'âge ?
- 1.d. Des accords collectifs sont-ils contractuellement tenus par ces clauses ?
- 1.e. Quelles sont les catégories d'employé(e)s concernées par ces dispositions ? Les jeunes ou les plus anciens ? A l'inverse, est-il interdit de considérer l'âge comme un facteur décisif en matière de conditions d'emploi ?
- 2 Selon vous, quels seraient les critères les mieux à même de caractériser une discrimination illégale, du type de celle liée à l'âge (par exemple, l'adéquation entre l'âge et la nature du poste) ?
3. Certaines de vos clauses spécifient-elles un âge minimum ou maximum pour les

employés recrutés ?

4. Concernant l'introduction des systèmes de retraite, certaines clauses spécifient-elles un âge minimum ou maximum ?
5. Possédez-vous des règlements collectifs ou des clauses statutaires visant à accorder certains droits ou des protections spécifiques aux employé(e)s ayant atteint un âge déterminé ? Les décrire.
6. Le calcul des salaires dépend-t-il de l'âge des employé(e)s ? Expliquer ce point.
7. La durée des congés payés ou le versement des indemnités maladie est-il fonction de l'âge des employé(e)s, de leur ancienneté, ou bien alors des deux ?
8. Existe-t-il des clauses relatives aux employé(e)s cumulant le plus d'années d'ancienneté ? Ces clauses sont-elles synonymes de réduction de temps de travail ? Décrivez ces clauses.
- 9.a. Est-il possible de mettre fin à une relation contractuelle (licenciement) du fait de l'âge d'un ou d'une employé(e) ? Si oui, à partir de quel âge ?
 - b. Peut-on mettre fin à une relation contractuelle (licenciement) du fait du versement prévu d'une pension de retraite ? Si oui, à partir de quel âge ?
10. Dans votre système de droit du travail, existe-t-il des clauses visant à promouvoir l'intégration dite « vocationnelle » des employé(e)s fraîchement embauchés et de celles et ceux cumulant le plus d'années d'ancienneté ? Ces dispositions sont-elles également à même de renforcer leur protection statutaire ?
Par exemple, existe-t-il des clauses visant à instaurer des contrats à durée déterminée pour les employé(e)s ayant atteint un âge spécifique ? Ce type de clause est-il valable pour certaines catégories d'employé(e)s ?
11. Afin d'empêcher toute cessation de contrats de travail spécifiques aux employé(e)s les plus jeunes et les plus anciens, disposez-vous de clauses accordant une protection statutaire spécifique ?
12. A quelles règles ou à quels règlements doit-on faire incombler la charge de la preuve ?
13. Existe-t-il des sanctions pénales ou administratives ? Donnez des exemples concrets
14. Dans les tribunaux, quels sont les cas les plus couramment traités en matière de discriminations liées à l'âge ?

Remarques finales : *Au cours de la conférence, nous souhaitons également débattre de l'impact pratique de la discrimination liée à l'âge (jusqu'à quel point ce type de discrimination est-il prévalent dans votre pays ? Existe-t-il des études traitant de ce sujet ? Concernant votre pays, êtes-vous aptes à évaluer les pertes financières – si pertes il y a – entraînées par la discrimination liée à l'âge et plus spécifiquement, par l'emploi et le non-emploi (résiliation de contrat de travail) des travailleurs expérimentés les plus anciens ?*

Gerhard Kuras