

Délibération n° 2007-363 du 7 janvier 2008

Age – Emploi – Emploi secteur privé – observations devant les tribunaux

La réclamante, âgée de 42 ans, a postulé à un poste de réceptionniste dans un hôtel. Elle a reçu un courrier portant rejet de sa candidature qui faisait explicitement référence à son âge. Ce courrier laisse présumer l'existence d'une discrimination. Le recruteur invoque une erreur informatique qui ne saurait être convaincante. De plus, le recruteur ne présente aucun autre motif circonstancié pouvant expliquer le rejet de la candidature de la réclamante. La haute autorité relève que le recruteur n'apporte pas de justifications objectives montrant que sa décision était étrangère à toute discrimination. La haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination et décide de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.

Le Collège

Vu les articles L.122-45 du code du travail,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide

1. Conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, un conseil de prud'hommes a invité la haute autorité, par notification reçue le 26 mars 2007, à présenter ses observations dans l'affaire opposant une dame à un hôtel.
2. Le Collège délibère au vu des seuls éléments recueillis et transmis par le conseil de prud'hommes, à savoir, les conclusions des deux parties.
3. En mai 2006, la dame a adressé sa candidature à l'hôtel, pour un poste de réceptionniste.
Elle a reçu une lettre, en date du 7 juin 2006, portant rejet de sa candidature. Le courrier indiquait : « *Cependant, malgré tout l'intérêt de votre candidature, nous avons le regret de ne pouvoir donner une suite favorable à votre demande du fait de votre âge.* »
4. La demandeuse avait 42 ans au moment des faits.
5. L'article L.122-45 du code du travail interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de son âge.

6. Cet article introduit un aménagement de la charge de la preuve dans le contentieux relatif aux discriminations. Il n'appartient pas au demandeur d'apporter la preuve de la discrimination qu'il allègue. L'article L.122-45 du code du travail dispose qu'il revient au candidat à un recrutement de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
7. La formulation du courrier portant rejet de la candidature, rapprochée de l'âge de l'intéressée, constitue un élément suffisant laissant supposer l'existence d'une discrimination.
8. La partie défenderesse ne conteste ni la rédaction ni l'envoi du courrier visé. Dans ses conclusions, elle reconnaît que ce courrier peut laisser croire à une discrimination.
9. En conséquence, il appartient à la société hôtelière de prouver que sa décision d'écarter la candidature de la demandeuse était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
10. Le recruteur doit justifier sa décision pour démontrer qu'elle n'est pas discriminatoire et établir ses justifications sur des éléments objectifs matériellement vérifiables. La Cour de cassation témoigne d'une vigilance constante en s'assurant que les juges du fond n'ont pas seulement accueilli les justifications du mis en cause sur le fondement de la décision attaquée, mais qu'ils ont également recueilli de celui-ci les éléments objectifs, factuels et véritables, qui étayaient ces justifications.
11. Dans ses conclusions, l'hôtel rejette toute intention discriminatoire et invoque une erreur dans la rédaction et l'envoi du courrier du 7 juin 2006.
12. Il allègue que la mention : « *du fait de votre âge* » n'a pas pu être inscrite volontairement. Il développe l'hypothèse d'un copier-coller non intentionnel : « *La salariée responsable de cette réponse a commis une erreur possible par l'ouverture simultanée de plusieurs fichiers informatiques de courriers-types qui a abouti à un mélange de correspondances (...)* » Il avance que ce courrier, comportant l'erreur alléguée, a été adressé à plusieurs destinataires. Il présente les mesures que la DRH a prises lorsqu'elle a pris connaissance de l'erreur alléguée. Il s'agit d'une lettre de remontrances adressée à une assistante, qui fait état d'une faute involontaire sans préciser avec exactitude l'objet de cette faute, et d'une note interne, qui rappelle que les modèles ne doivent faire l'objet d'aucune modification et que toute personnalisation doit obtenir l'accord préalable de la directrice des ressources humaines. Cette note souligne l'interdiction de toute mention discriminatoire.
13. L'argumentaire développé par la partie défenderesse ne peut être retenu comme un élément objectif prouvant l'absence d'une discrimination.
14. D'une part, l'hypothèse d'un copier-coller accidentel semble ne pas résister à la lecture du courrier litigieux. En effet, la forme du texte final, sa cohérence, tant dans sa syntaxe que dans sa mise en page, ne permettent pas de retenir l'éventualité d'une simple erreur informatique.

15. D'autre part, la note interne diffusée suite à cet incident évoque les modifications et personnalisations pouvant être apportées à des courriers-types, sans pour autant appeler les assistants à la vigilance à l'encontre d'éventuelles erreurs informatiques pouvant intégrer dans les courriers des mentions à l'insu des rédacteurs.
16. Enfin, la société hôtelière n'apporte aucun élément concret relatif aux autres destinataires du courrier du 7 juin 2006 et à leur identité (notamment leur âge).
17. La partie défenderesse avance également qu'elle ne peut avoir discriminé la demandeuse en raison d'un âge qu'elle ignorait. En effet, ni l'âge ou ni la date de naissance de l'intéressée n'apparaissent sur son Curriculum Vitae. Toutefois, le recruteur pouvait déduire de l'expérience professionnelle (débutée en 1986) et de la formation initiale (études supérieures engagées en 1980) que l'intéressée était âgée de plus 40 ans.
18. Enfin, la haute autorité relève que la société hôtelière n'a présenté au conseil de prud'hommes aucun motif de rejet de la candidature, autre que celui mentionné dans la lettre du 7 juin 2006.
19. En conséquence, le Collège de la haute autorité retient que, dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve, la société hôtelière n'apporte pas d'éléments objectifs et matériellement vérifiables prouvant que la décision de rejeter la candidature de la demandeuse était fondée sur un motif étranger à toute discrimination. Le Collège conclut que la candidature de cette dernière a été écartée en raison de son âge.
20. Le Collège décide que la haute autorité présentera ses observations devant le conseil de prud'hommes.

Le Président,

Louis SCHWEITZER