



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-102

Décision relative à un maître de conférences au sein d'une université dont la nomination sur un poste de professeur des universités n'a pas été proposée en raison de son âge (55 ans) – Recommandation.

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème(s) :

- *Discrimination* :

critère de discrimination : AGE

domaine de discrimination : EMPLOI PUBLIC/EMPLOI PUBLIC EMBAUCHE

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi par un maître de conférences au sein d'une université, d'une réclamation relative aux refus qui lui ont été opposés par l'université de proposer sa nomination sur un poste de professeur des universités, qu'il estime discriminatoires car fondés sur son âge de 55 ans. L'enquête menée par le Défenseur des droits permet de considérer que le réclamant a été victime d'une discrimination prohibée en raison de son âge, en méconnaissance notamment de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sans justification objective suffisante. Le Conseil d'Etat a également considéré dans cette affaire, le 14 novembre 2013 (n°364007), que la motivation contenue dans la décision du conseil d'administration de l'université ne permettait pas de comprendre pourquoi le profil de l'intéressé ne correspondait pas aux besoins recherchés pour le poste ouvert au concours. Toutefois, malgré la décision du Conseil d'Etat et l'injonction faite à l'administration de réexaminer les candidatures retenues par le comité de sélection, la candidature du réclamant n'a pas été retenue par l'université et un nouveau recours gracieux a été intenté par l'intéressé auprès de son administration. C'est pourquoi, le Défenseur des droits décide de recommander au Président de l'université en cause de réexaminer la candidature du réclamant en vue de sa nomination sur le poste convoité ou sur un poste équivalent et, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis, afin de le replacer dans la situation dans laquelle il se serait trouvée si les décisions contestées n'étaient pas intervenues et de permettre ainsi d'éteindre tout contentieux éventuel à venir. Le Défenseur décide également de transmettre sa décision au Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin qu'il en tire toutes les conséquences qui lui paraîtraient utiles pour que la situation mise en exergue dans ce dossier ne se reproduise plus au sein d'un établissement de l'enseignement supérieur.

Paris, le 29 juillet 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-102

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 portant statut des professeurs d'universités ;

Saisi par M. X, maître de conférences au sein de l'université Y, d'une réclamation relative aux refus qui lui ont été opposés par cette université de proposer sa nomination sur un poste de professeur des universités en modélisation géométrique (PR 1238), qu'il estime discriminatoires car fondés sur son âge de 55 ans ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander au Président de l'université Y de réexaminer la candidature de M. X en vue de sa nomination sur le poste souhaité ou sur un poste équivalent et, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis ;

Décide de transmettre sa décision au Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin qu'il en tire toutes les conséquences qui lui paraîtraient utiles au regard de sa compétence, pour éviter qu'à l'avenir la situation mise en exergue dans ce dossier ne se reproduise au sein d'un établissement de l'enseignement supérieur ;

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de quatre mois.

Le Défenseur des droits

Jacques TOUBON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333
du 29 mars 2011**

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, maître de conférences au sein de l'université Y, dont la nomination sur un poste de professeur des universités en modélisation géométrique (PR 1238) n'a pas été proposée par l'université.

Il conteste, dans ce cadre, les délibérations du 6 juin 2012 et 24 janvier 2014 par lesquelles le conseil d'administration en formation restreinte de cette université a déclaré infructueux le concours de recrutement d'un professeur des universités PR 1238, ainsi que les décisions par lesquelles le Président de l'université a rejeté ses recours gracieux contre ces délibérations (décisions des 24 septembre 2012 et 30 juin 2014).

Le réclamant estime que ces décisions sont discriminatoires car fondées sur son âge, alors qu'il dispose des compétences requises pour une telle nomination. M. X avait 55 ans à la date de la première délibération du conseil d'administration contestée (il est né le 8 mars 1957).

I) - Faits et instruction :

En mars 2012, M. X a présenté sa candidature au poste de professeur des universités en modélisation géométrique PR 1238, à l'université Y.

Le 11 mai 2012, il a été convoqué pour une audition par le comité de sélection de cette université.

Par délibération du 25 mai 2012, le comité de sélection a classé M. X en première position sur une liste de quatre candidats, proposée au conseil d'administration de l'université en formation restreinte (CA).

Dans sa séance du 6 juin 2012, le CA a auditionné M. Z, professeur au sein de l'université Y et Président du comité de sélection, pour une synthèse sur le déroulement du concours.

Par sa délibération du 6 juin 2012, le CA a décidé de ne pas pourvoir le poste PR 1238, en invalidant le classement du comité de sélection et en transmettant, dans un deuxième temps (le 18 juillet 2012), la motivation suivante : « *le classement proposé par le comité de sélection ne répond pas complètement aux critères scientifiques de recrutement sur un poste de ce type* », sans davantage d'explications.

C'est dans ce contexte, que dans une lettre du 12 juin 2012, adressée au Président de l'université, également Président du CA, M. Z indique que : « *j'ai été profondément perturbé par certains des propos qui ont été tenus lors du CA restreint et qui m'ont laissé sans voix et en premier lieu, les propos sur l'âge des candidats, utilisé comme critère discriminatoire. Je pense que de tels propos ne pourraient pas être tenus aux Etats-Unis. Pour moi, ils sont aujourd'hui du même niveau que ceux tenus sur le genre au siècle dernier (...). Il me semble d'une part que l'évaluation doit se faire sur la durée de la carrière et non pas sur l'âge du candidat et d'autre part, comme je l'ai souligné en CA restreint, que la dynamique des dix dernières années du candidat doit peser comme l'ensemble de la carrière. Celle du candidat que nous avons classé premier était particulièrement forte. Enfin, l'évaluation d'une candidature se fait à la mesure d'un ensemble de critères : recherche, enseignement, implication dans des actions collectives. Je considère que le comité de sélection a bien*

classé les candidats auditionnés en respectant l'ensemble de ces critères dans l'intérêt du laboratoire, de l'UFR et de mon université ».

Aussi, dans un courrier du 23 juin 2012, adressé à la Directrice adjointe d'un UFR de l'université, M. Z précise que : « *la décision du CA d'invalider son classement (du comité de sélection) pour le poste PR 1238 est fondé sur des arguments pour le moins discutables* ».

Dans le même sens, M. A, Directeur d'un laboratoire de recherche au sein de l'université et membre du comité de sélection, souligne que : « *M. B nous a reçus le 19 juin (...). Il nous a expliqué les « raisons simples, peut-être trop simples » qui ont motivé le CA à invalider ce poste : les membres du CA ont observé que les dossiers scientifiques des candidats classés en 1 et 2 sont comparables* », mais que « *le candidat classé premier a dix ans de plus que l'autre* ».

Dans sa lettre du 8 juin 2012, adressée au Président de l'université, M. A ajoute que le comité de sélection « *a estimé que X avait le meilleur dossier en adéquation avec le profil du poste. (...) En conclusion, je pense que la décision prise par le CA est injuste. (...) Le CA ne peut remettre en cause l'évaluation scientifique établie par le comité de sélection et ne peut agir que sur la conformité des candidatures à la politique scientifique de l'établissement. Quel est l'élément de la politique scientifique de l'établissement qui a conduit à l'invalidation de ce concours ? / En candidatant, X acceptait que le comité de sélection juge son dossier sur des critères d'excellence scientifique, au même titre que celui des autres candidats* ».

De même, le 18 juin 2012, une lettre collective émanant de l'ensemble des membres du comité de sélection est adressée au Président de l'université, dans laquelle ils précisent notamment que : « *nous avons appris que les questions posées par votre CA restreint lors de son audition (de M. Z) ont porté, avec une certaine insistance, sur l'âge du premier classé (...). / Le poste avait attiré un nombre de candidatures de qualité assurant un concours ouvert. La personne classée première (X) l'a été de manière indiscutable pour toutes les raisons indiquées dans les PV par notre président de comité. / La tâche dévolue à un comité de sélection est de faire un classement sur un profil donné, et non pas de discuter pour chaque candidat de ce que pourraient être les plans de carrière possibles au gré d'établissements divers et de contextes variés. / Dans le profil de poste qui nous était communiqué, nous n'avons noté (et fort heureusement) aucune règle de ségrégation en fonction de l'âge. / Par ailleurs, les règles de mobilité exigées par votre établissement étaient clairement respectées. Aussi, nous avons pu nous concentrer sur les candidats et leurs dossiers, des points de vue scientifiques, pédagogiques et tâches collectives. / Tout cela a permis d'aboutir de manière unanime au classement qui vous a été proposé* ».

Le réclamant a également sollicité une entrevue avec le Président de l'université. Lors de cette entrevue du 22 juin 2012, le Président lui a expliqué que cette décision « *malencontreuse* » provenait de la « *différence d'âge de 10 ans constatée par le conseil d'administration restreint entre les candidats classés premier et second par le comité de sélection* » et ce, au vu de « *la politique d'excellence de l'université Y* » (déclaration sur l'honneur de M. X, du 8 novembre 2012).

En outre, parallèlement à sa saisine du Défenseur des droits, M. X a introduit une requête devant le Conseil d'Etat tendant, notamment, à l'annulation de la délibération précitée du CA du 6 juin 2012.

Dans une décision du 22 novembre 2013 (n°364007), le Conseil d'Etat a considéré que la motivation contenue dans la décision du CA « *ne permet pas de comprendre pourquoi le profil de M. X, tel qu'apprécié souverainement par le comité de sélection, ne correspondait pas aux besoins de l'université pour le poste ouvert au concours* » et que, par suite, l'intéressé était fondé à soutenir que la délibération du CA était insuffisamment motivée et à

en demander l'annulation. Le Conseil d'Etat a, également, annulé la décision du Président de l'université du 24 septembre 2012 refusant de convoquer à nouveau le conseil d'administration et rejetant le recours gracieux de M. X.

En annulant les décisions contestées au motif tiré de leur motivation insuffisante, le Conseil d'Etat n'a pas eu besoin de se prononcer sur la discrimination invoquée par M. X.

Le Conseil d'Etat a, cependant, enjoint au CA de l'université de réexaminer les candidatures retenues par le comité de sélection pour le poste de professeur des universités en modélisation géométrique (PR 1238) dans un délai de trois mois, à compter de la notification de sa décision.

C'est dans ce cadre, que le 24 janvier 2014, suite à une nouvelle délibération, le CA a confirmé sa décision de déclarer infructueux le concours sur le poste PR 1238, en ne proposant aucune nomination. Le CA s'est alors fondé sur la politique d'excellence visée par l'université, sur le fait qu'une activité scientifique remarquable était attendue des candidats, regrettant l'insuffisance numérique des candidatures notamment avec une « *ouverture internationale* ».

M. X a introduit, le 29 avril 2014, un recours gracieux contre cette nouvelle délibération, qui a été implicitement rejeté par le Président de l'université le 30 juin 2014.

Par courriers des 21 juin 2013 et 2 avril 2014, le Défenseur des droits a mené une enquête auprès du Président de l'université, qui y a répondu par courriers reçus les 1^{er} août 2013 et 26 mai 2014 en soulignant que l'âge n'a pas été retenu comme critère de sélection des candidats, et qu'un tel critère n'est jamais pris en considération dans les procédures de recrutement de l'université.

Il n'en demeure pas moins, que l'enquête menée par le Défenseur des droits permet au regard des éléments d'analyse juridique suivants, de considérer que M. X a été victime d'une discrimination prohibée en raison de son âge.

II) - Analyse juridique :

❖ Cadre juridique :

Concernant la procédure de sélection d'un professeur des universités, l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation prévoit, comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans sa décision du 14 novembre 2013, qu'il incombe au conseil d'administration d'apprécier l'adéquation des candidatures au profil du poste et à la stratégie de l'établissement, sans remettre en cause l'appréciation des mérites scientifiques des candidats retenus par le comité de sélection.

Dans le même sens, dans une autre espèce, le Conseil d'Etat a considéré que le conseil d'administration adopte une délibération qui ne doit pas reposer sur sa propre appréciation des mérites scientifiques des candidats retenus par le comité de sélection, mais qu'il doit se fonder sur l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'établissement (CE, 14 octobre 2011, n° 341103).

Par suite, le comité de sélection procède à une appréciation souveraine des mérites scientifiques des candidats et il incombe au conseil d'administration de s'assurer que le profil du candidat retenu correspond aux besoins de l'université.

S'agissant du cadre juridique applicable à la lutte contre les discriminations, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur âge (...). ».

L'article 6 de cette même loi énumère de manière limitative des exceptions au principe de non-discrimination à raison de l'âge. Ainsi, il précise que « des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, également applicable aux agents publics, prévoit dans son article 2-2°, que : « toute discrimination directe ou indirecte fondée sur (...) l'âge (...) est interdite en matière (...) d'accès à l'emploi, d'emploi (...) / Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

En outre, le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 portant statut des professeurs d'universités susvisé ne fixe pas de condition d'âge ou d'ancienneté maximale pour les candidatures à de tels postes. Par suite, l'âge ou l'ancienneté ne saurait figurer au nombre des critères de sélection des candidats.

Dès lors, une instance de sélection de candidats, tel que le CA d'une université, ne peut se fonder sur un critère discriminatoire pour choisir des candidats à un concours de professeur des universités.

C'est ainsi, que dans sa décision du 10 avril 2009 (n° 311888, M. EL HADDIOUI), faisant suite à une délibération de l'ex-Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (n°2008-163 du 7 juillet 2008), le Conseil d'Etat a rappelé qu'un jury de concours d'accès à la fonction publique ne pouvait, sans entacher d'illégalité sa délibération arrêtant la liste des candidats admis, se fonder sur des critères étrangers à ceux lui permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à occuper le poste concerné.

En outre, dans une décision du 7 juillet 2010 (n° 322636), intervenue suite à une délibération de l'ex-Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (n° 2010-117 du 3 mai 2010), le Conseil d'Etat a annulé la délibération du jury d'admission à un concours de directeur de recherche, en considérant qu'elle était entachée de discrimination en raison de l'âge de la candidate (62 ans). Dans cette affaire, le Conseil d'Etat s'est, notamment, fondé sur des témoignages précis et concordants de certains des membres du jury de l'admissibilité faisant état de ce qu'il existait une orientation fixée par la direction de l'établissement de ne pas promouvoir les candidats de plus de 58 ans, pour considérer, qu'en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, l'administration ne produisait aucun élément permettant d'établir que le jury d'admission n'avait pas pris en compte cette orientation.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, le Conseil d'Etat a considéré, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur, « que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure (discriminatoire) de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la

décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348 ; CE, 7 juillet 2010, n° 322636 ; CE, 10 janvier 2011, n° 325268).

Un tel dispositif, proche de celui de l'aménagement de la charge de la preuve posé, notamment, à l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée, fait peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, en application de ce principe d'administration de la preuve, M. X doit être regardé comme victime d'une discrimination liée à son âge, dans les refus qui lui ont été opposés par l'université Y, de proposer sa nomination au poste de PR 1238.

❖ **Application en l'espèce :**

- L'âge du réclamant a été retenu par le CA :

Les pièces du dossier permettant, tout d'abord, de retenir que l'âge des candidats a bien été retenu comme critère de sélection.

Il convient de rappeler, que dans sa lettre précitée du 12 juin 2012, adressée au Président de l'université, M. Z (Président du comité de sélection) lui a, notamment, indiqué que : « *j'ai été profondément perturbé par certains des propos qui ont été tenus lors du CA restreint et qui m'ont laissé sans voix et en premier lieu, les propos sur l'âge des candidats, utilisé comme critère discriminatoire (...)* ».

Aussi, dans un courrier susmentionné du 23 juin 2012, adressé à la Directrice adjointe d'un UFR de l'université, M. Z a précisé que : « *la décision du CA d'invalider son classement (du comité de sélection) pour le poste PR 1238 est fondé sur des arguments pour le moins discutables* ».

Dans le même sens, M. A, Directeur d'un laboratoire de recherche au sein de l'université et membre du comité de sélection, a souligné que : « *M. B (...) nous a expliqué les « raisons simples, peut-être trop simples » qui ont motivé le CA à invalider ce poste : les membres du CA ont observé que les dossiers scientifiques des candidats classés en 1 et 2 sont comparables* », mais que « *le candidat classé premier a dix ans de plus que l'autre* ».

De même, comme cela a été rappelé, lors de l'entrevue, du 22 juin 2012, entre M. X et le Président de l'université, ce dernier lui a expliqué que la décision contestée provenait de la « *différence d'âge de 10 ans constatée par le conseil d'administration restreint entre les candidats classés premier et second par le comité de sélection* » et, ce, au vu de « *la politique d'excellence de l'université Y* ».

Enfin, dans sa lettre collective du 18 juin 2012, le comité de sélection a indiqué au Président de l'université, notamment, que : « *nous avons appris que les questions posées par votre CA restreint lors de son audition (de M. Z) ont porté, avec une certaine insistance, sur l'âge du premier classé (...). / Sur la question de l'âge (...), je puis vous assurer que nous recevons des dossiers de candidature aux fonctions de professeurs des universités de candidats de tous âges, et qu'il en est de même pour les candidats qualifiés* ».

Or, le contenu de l'ensemble de ces affirmations et la référence à l'âge du candidat dans ces courriers n'est aucunement contesté ou contredit par l'université. Cette dernière se limite à des considérations générales tenant notamment à ce qu'aucune « *borne minimale ou maximale* » n'aurait été fixée par l'établissement.

En outre, l'affirmation selon laquelle, en 2012, l'âge moyen des professeurs recrutés était de 41 ans, que le plus jeune lauréat avait 33 ans, et le plus âgé en avait 47, à la supposer établie, démontre à elle-seule que l'établissement n'a pas procédé à des recrutements de professeurs ayant plus de 50 ans.

Par ailleurs, le fait qu'en 2013, l'un des professeurs recrutés dans une autre spécialité serait âgé de 59 ans, outre qu'il n'est étayé par aucune pièce du dossier, ne permet pas de considérer que pour le recrutement d'un professeur en modélisation géométrique PR 1238, l'âge des candidats n'a pas été pris en considération.

Au demeurant, la présomption de discrimination paraît renforcée par le fait que la qualité des travaux scientifiques du réclamant qui ne pouvait, en tout état de cause, être remise en cause par le CA, n'est pas contestée par l'université mise en cause, qui ne démontre pas que les autres candidats auraient eu un meilleur profil que l'intéressé.

Le Président de l'université se borne à indiquer, de manière générale, que pour les recrutements de professeurs « *la politique de l'université vise l'excellence ; sont attendues par conséquent une activité scientifique remarquable par sa qualité et son intensité évaluée notamment à travers le nombre de publications (...), mais également une capacité à prendre des responsabilités scientifiques, administratives et pédagogiques et à concevoir et animer une offre de formation adaptée à l'évolution des besoins* » ;

Or, dans son avis du 25 mai 2012, le comité de sélection, qui a classé en premier la candidature de M. X, a largement reconnu sa qualité scientifique, ainsi que ses qualités en matières pédagogique et administrative en estimant, notamment, qu'il a : « *impressionné le comité de sélection par la qualité de son audition, tant du point de vue de la grande cohérence scientifique de l'ensemble de son activité de recherche que par la clarté de ses réponses aux questions (...). X a démontré qu'il savait prendre de fortes responsabilités tant au niveau de l'enseignement (...), de tâches administratives et collectives (...), qu'en matière de recherche (...). La forte dynamique dans ses activités de recherche (...), ses collaborations internationales et locales, le large spectre de ses responsabilités, ont convaincus le comité de sélection que X a toutes les qualités d'un professeur leader dans le domaine de la modélisation géométrique* ».

M. X a ainsi été classé en première position « *de manière indiscutable pour toutes les raisons indiquées dans les PV par notre président de comité* » (lettre de collective du 18 juin 2012 du comité de sélection adressée au Président de l'université).

Dans sa lettre précitée du 8 juin 2012, adressée au Président de l'université, M. A a d'ailleurs ajouté que, le comité de sélection « *a estimé que X avait le meilleur dossier en adéquation avec le profil du poste. (...) En conclusion, je pense que la décision prise par le CA est injuste. (...) Le CA ne peut remettre en cause l'évaluation scientifique établie par le comité de sélection et ne peut agir que sur la conformité des candidatures à la politique scientifique de l'établissement. Quel est l'élément de la politique scientifique de l'établissement qui a conduit à l'invalidation de ce concours ? / En candidatant, X acceptait que le comité de sélection juge son dossier sur des critères d'excellence scientifique, au même titre que celui des autres candidats* ».

Il n'en demeure pas moins, qu'aucun des éléments de la première délibération du CA, du 6 juin 2012, ne permet de considérer que c'est sur la base de critères objectifs précis que la candidature de M. X a été rejetée.

C'est ainsi, que comme cela a été rappelé, le Conseil d'Etat a considéré, dans sa décision du 14 novembre 2013, que la motivation contenue dans la décision du CA ne permettait pas

de comprendre pourquoi le profil de M. X, tel qu'apprécié souverainement par le comité de sélection, ne correspondait pas aux besoins de l'université pour le poste ouvert au concours.

Dès lors, les explications du Président de l'université selon lesquelles, l'absence de recrutement « *répondait à la politique stratégique de l'université visant à préserver la qualité des concours de professeur* » et que « *c'est la dynamique de carrière de M. X et non son âge qui ont conduit à cette décision* », au demeurant non étayées par les pièces du dossier, n'apparaissent pas convaincantes.

Concernant la nouvelle délibération du CA du 24 janvier 2014, également contestée par M. X, le CA s'est borné à reprendre les explications précitées du Président de l'université relatives à la politique d'excellence visée par celle-ci, ainsi qu'au fait qu'une activité scientifique remarquable était attendue des candidats, tout en ajoutant un nouvel argument tiré du nombre insuffisant de candidatures ainsi que du manque « *d'ouverture internationale* » de ces dernières.

Il s'agit cependant là encore d'explications générales qui ne sont étayées par aucune pièce et qui ne permettent pas, en tout état de cause, de comprendre en quoi le profil de M. X ne correspondait pas à celui recherché par l'établissement au regard notamment de sa politique stratégique de l'excellence.

En effet, M. X s'était, notamment, vu attribuer la prime d'excellence scientifique pour ses travaux au titre de 2012. Il était également référent de l'Equipe de Recherche Commune (ERC) « *géométrie et capteurs* » composée du Commissariat à l'Energie Atomique (CEA) et de l'université Y.

S'agissant, par ailleurs, de l'argument concernant l'attractivité internationale des candidatures selon lequel l'établissement « *s'est engagé dans un contrat quinquennal avec l'Etat à miser sur un recrutement fortement exogène des enseignants-chercheurs qui lui permettra de poursuivre sa politique d'attraction de talents confirmés, nécessaire à l'efficience de la recherche et de l'enseignement* », outre qu'il est nouveau, il n'apparaît pas davantage convaincant.

Il ressort de l'enquête que cet objectif était déjà atteint par l'université au sein du laboratoire concerné à la date des décisions contestées et il n'est pas démontré en quoi M. X ne disposait pas de cette « *ouverture internationale* ».

Concernant, enfin, l'argument tiré du nombre insuffisant de candidatures sur le poste, il n'apparaît pas davantage fondé. Outre que l'université ne précise pas quel était ce nombre, il ressort du dossier, qu'en 2012, d'autres recrutements de professeurs sont intervenus suite à des procédures de concours similaires à celle en cause en l'espèce, alors même que le nombre de candidatures pouvait être considéré comme « *insuffisant* ». Ainsi, plusieurs concours de professeurs ont été pourvus en 2012 au sein de l'université avec seulement 1, 2, 4 ou 5 candidats.

Par suite, il ressort de l'ensemble de ces éléments, que c'est en réalité l'âge de M. X qui a été retenu pour ne pas proposer sa nomination sur le poste de professeur PR 1238 en 2012 et 2014.

- Un tel critère discriminatoire ne pouvait valablement être retenu en l'espèce :

Or, l'exigence d'un critère d'âge au travers d'une ancienneté maximale à ne pas dépasser, au demeurant non prévue par les textes n'était pas, en l'espèce, objectivement et raisonnablement justifiée au regard des fonctions de professeur des universités en modélisation géométrique (PR 1238).

En effet, dans cette affaire, l'âge ne pouvait être regardé comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante dont l'objectif serait légitime et l'exigence proportionnée, au sens des dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 2 de la loi du 27 mai 2008 susvisés.

Aucune justification n'est d'ailleurs apportée sur de tels éléments par l'université, qui se limite à indiquer que l'âge ne serait pas intervenu dans le choix des candidatures.

Enfin, à supposer même que la condition d'âge opposée au réclamant poursuivait un objectif légitime tiré de « *la politique stratégique de l'université visant à préserver la qualité des concours de professeurs* » de l'établissement, elle n'apparaît pas, en tout état de cause, proportionnée à cet objectif.

Il résulte de tout ce qui précède, que M. X a été victime d'une discrimination à raison de son âge, en méconnaissance notamment de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, dans les refus qui lui ont été opposés par l'université de proposer sa nomination sur un poste de professeur des universités en modélisation géométrique (PR 1238).

Or, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif tel une discrimination a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (par exemple, Cass. Soc, 23 novembre 2005, n° 03-40 826 ; CE, 11 juillet 2011, n° 321225) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.

En l'espèce, outre un préjudice moral certain, les refus de proposition de nomination contestés conduisant à une perte de chance sérieuse pour M. X d'être nommé sur le poste PR 1238 ont porté atteinte au bon déroulement de sa carrière, et constituent des préjudices qui devraient être intégralement réparés, à défaut pour l'intéressé d'obtenir la nomination sollicitée.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits décide :

- de recommander au Président de l'université Y de réexaminer la candidature de M. X en vue de sa nomination sur le poste souhaité ou sur un poste équivalent et, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis ;

- de transmettre sa décision au Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin qu'il en tire toutes les conséquences qui lui paraîtraient utiles au regard de sa compétence, pour éviter qu'à l'avenir la situation mise en exergue dans ce dossier ainsi que dans d'autres affaires similaires¹, ne se reproduise au sein d'un établissement de l'enseignement supérieur.

¹ Par exemple : décision du Défenseur des droits MLD-2012-153 du 4 décembre 2012, relative aux refus de promotion d'un professeur des universités en raison de son handicap.