

Délibération n°2006-225 du 23 octobre 2006

Emploi – Recrutement - Secteur privé - Age - Annonce faisant mention d'un critère d'âge - Procédure de recrutement - Critère prohibé – Faisceau d'indices - Discrimination non caractérisée – Recommandation

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à une procédure de recrutement que le réclamant estime discriminatoire en raison de l'âge. L'instruction du dossier n'a pas permis d'établir que le réclamant a été écarté du recrutement à raison de son âge et qu'ainsi, la procédure serait contraire à l'article L 122-45 du code du travail. Toutefois, compte tenu de l'existence d'un faisceau d'indices (annonce faisant mention d'un critère d'âge et manque de diversité dans l'âge du personnel de la société donneuse d'ordre), le Collège invite le Président à recommander au directeur des ressources humaines et au responsable de l'entreprise chargée du recrutement, la mise en œuvre d'une politique de recrutement transparente et conforme aux dispositions du code du travail en privilégiant les critères de sélection tels que la compétence et l'expérience professionnelle des candidats au regard des postes proposés.

Le Collège :

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 ;

Vu les articles L122-45 et L311-4 du code du travail ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité a été saisie le 3 mai 2006 d'une réclamation de M. J, concernant le rejet de sa candidature au poste de commercial grands comptes, à pourvoir au sein de la société de recouvrement. Le réclamant allègue que cette décision serait fondée sur son âge.
2. M. J, âgé de 49 ans, expose être à la recherche d'un poste de chargé d'affaires en recouvrement.
3. Le 24 novembre 2005, il aurait répondu à une annonce diffusée sur le site de l'association pour l'emploi des cadres (APEC) relative à un poste de commercial grands comptes.

4. Cette annonce figure en des termes identiques sur le site de cette société. Elle est rédigée de la manière suivante :
« Vous serez en charge du suivi d'une clientèle composée de comptes-clés ainsi que du développement commercial de l'activité. Vous créerez de véritables partenariats en négociant des offres de services adaptées faisant intervenir plusieurs types de prestations. De formation Bac+4/5 ou école de commerce, vous avez environ 28/35 ans et une expérience significative dans la vente de services ainsi que d'excellentes qualités relationnelles. Une connaissance de notre secteur d'activité serait un plus. »
5. M. J a transmis son curriculum vitae mentionnant sa formation, ses différentes expériences, et les services qu'il pouvait offrir en précisant « crédit manager/15 ans d'expériences ».
6. Le 15 décembre 2005, il a été reçu par M. M, consultant en charge de cette mission et responsable d'un cabinet de recrutement pour le compte de la société donneuse d'ordre.
7. A l'issue de l'entretien, M. M lui aurait fait valoir les difficultés d'intégration qu'il pourrait rencontrer au sein de l'entreprise eu égard à son âge et, de sa propre initiative, n'a pas proposé la candidature de M. J à l'entreprise donneuse d'ordre. Le réclamant n'a pas obtenu de réponse écrite du refus de sa candidature.
8. Au cours de l'instruction, M. M, a indiqué au service juridique de la haute autorité que *« contrairement à ce que pouvait laisser supposer le CV de M. J, et après avoir approfondi certains points qui n'apparaissent pas sur celui-ci, j'ai estimé que son profil (potentiel) commercial était inapproprié avec le profil du poste. De plus, M. J a émis des critiques à l'encontre de l'entreprise, qui m'ont semblé ne pas être compatibles dans le cadre d'une future collaboration. Cette inadéquation et cette attitude m'ont conduit à ne pas retenir sa candidature. Cette décision lui a été communiquée le jour-même, oralement par mes soins, au terme de son entretien. [...] aucune candidature n'a été retenue au terme de cette sélection, car elles ne remplissaient pas les critères définis, aussi bien d'un point de vue expérience et savoir faire que du savoir être, motivations personnelles»*.
9. M. F, directeur des ressources humaines de la société, a précisé au service juridique de la haute autorité qu'elle n'avait procédé à aucun recrutement. Il a également adressé une copie de l'annonce concernée par la réclamation ainsi que la liste des collaborateurs.
10. Au vu de ces éléments, il apparaît que l'annonce transmise par la direction ne correspond pas à celle transmise par le réclamant et qui figure toujours sur le site internet de la société. En effet, l'annonce diffusée sur ce site maintient le critère d'âge. Or, l'article L311-4 du code du travail dispose *«([...] qu'il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant [...] la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi soumis aux dispositions du code du travail[...]* ».
11. Par ailleurs, la liste des collaborateurs transmise montre que 78% des collaborateurs de la société sont âgés de moins de 40 ans.
12. Ainsi, bien que cela soit formellement contesté par les mis en cause, il existe un faisceau d'indices (annonce faisant mention d'un critère d'âge et manque de diversité dans l'âge

des personnes de la société) permettant de déterminer que M. J a été écarté de cette procédure de recrutement en raison de son âge.

13. En conséquence, afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, le Collège invite le Président à recommander à M. F, directeur des ressources humaines de la société et à M. M, responsable du cabinet de recrutement, la mise en œuvre d'une politique de recrutement transparente et conforme aux dispositions du code du travail en matière de recrutement en privilégiant les critères de sélection tels que la compétence et l'expérience professionnelle des candidats au regard des postes proposés.
14. Enfin, le Collège demande à être tenu informé de son contenu et de sa mise en œuvre.

Le Président

Louis SCHWEITZER