

Délibération n° 2006-100 du 22 mai 2006

***Emploi –Embauche – Age – Agence de travail temporaire
Procédure de recrutement – Refus d’embauche – Motif prohibé allégué – Age – Termes du
refus dénués d’ambigüité – Seniors –Perte de chance – Observations devant la juridiction
civile – transmission au parquet.***

La réclamante âgée de 44 ans a présenté sa candidature en vue obtenir un poste de comptable en répondant à une offre d’emploi via une agence de travail temporaire. Un refus sans équivoque lui a été formulé par courriel faisant état de la nécessité d’une candidature jeune à l’image du service comptable de l’entreprise utilisatrice concernée par la mise à disposition. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu’elle consiste à refuser d’embaucher ou à subordonner une offre d’emploi à une condition fondée notamment sur l’âge.

De plus, la réclamante présente des éléments de présomption précis et concordants, laissant supposer la discrimination et la perte d’une chance. En effet, la réclamante a perdu une chance de percevoir un gain consécutif au travail qu’elle aurait pu exercer. Ainsi, ce dossier paraissant suffisamment étayé pour être soumis, avec des chances de succès, au juge civil, la HALDE a décidé d’inviter la réclamante à solliciter la juridiction civile qu’elle aura au préalable saisie, afin qu’elle présente ses observations. Le Collège de la haute autorité s’est également réservé la possibilité ultérieure de saisir le parquet de ces faits lorsque le procès civil sera clos.

Le Collège adopte la délibération suivante :

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 et notamment son article 11 ;

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 l’article 122-45 code du travail ;

Vu les articles L 225-1 et 225-2 du code pénal ;

Vu l’article 1382 du code civil ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier en date du 26 septembre 2005, d'une réclamation de Caroline.

Caroline expose qu'elle s'est portée candidate à une offre d'emploi d'expert comptable à pourvoir au sein d'une entreprise privée.

Elle estime que sa candidature a été rejetée en raison de son âge.

Caroline âgée de 44 ans est à la recherche d'un emploi. Ses 20 années d'expérience professionnelle apparaissent de manière très évidente sur son curriculum vitae.

La réclamante a envoyé par courrier électronique ce cv à la responsable commerciale de l'agence de travail temporaire.

Deux minutes après l'envoi de son courriel, elle reçoit une réponse de l'agence d'intérim lui indiquant « *qu'elle ne correspond pas à la demande ...* ».

Par l'envoi d'un nouveau courriel, la réclamante demande plus d'explications et se voit répondre que « *vous savez très bien que certaines sociétés ont des critères autres qu'une expérience, et là **j'ai impérativement un critère d'âge** (écrit en gras sur le courriel) le service comptabilité étant un service très jeune, je recherche une personne avec un an d'expérience comme indiqué sur l'annonce* »

Au cours de l'instruction, la responsable commerciale a indiqué qu'elle n'est « *pas en possession du dossier de candidature de Caroline puisque celle-ci ne se serait pas présentée à l'agence afin de présenter un dossier d'inscription, et pour détacher du personnel, il est nécessaire que cette personne se déplace, passe un test, un entretien et nous fournisse ses papiers d'identité.*

Je me suis, en effet montrée maladroite quant à la réponse faite par [courriel] à cette personne, je recherchais un(e) comptable fournisseur débutant (comme je l'ai précisé dans l'annonce de l'ANPE – 1 an d'expérience, la société étant limitée dans le salaire proposé).

Comme vous pouvez le constater sur le CV de Caroline n'apparaît ni son âge, ni sa date de naissance, je ne me suis donc pas fiée à ce critère.

Sur le premier point, il est à noter que Caroline n'aurait d'aucune manière pu se rendre à l'agence puisque une réponse négative lui a été transmise deux minutes après l'envoi de son curriculum vitae par courriel.

Concernant le deuxième point, Caroline affirme « *que le fait d'avoir postulé au salaire proposé démontre par là-même que celui-ci lui convenait.*

Enfin, sur le troisième point relatif au fait que Caroline n'a pas mentionné son âge sur son CV, la responsable commerciale a pu faire le calcul des années d'expériences mentionnées à coté de chaque fonction occupée, soit 20 ans d'expérience professionnelle.

L'entreprise donneuse d'ordre a transmis à la haute autorité la liste des personnes employées dans le service comptabilité. Il apparaît que ce service compte 11 personnes, le chef

comptable inclus, parmi lesquelles 9 sont âgées de moins de 35 ans (de 22 à 35), l'une d'entre elles est âgée de 50 ans. Par ailleurs, on peut constater que les personnes recrutées depuis 2000 sont toutes âgées de moins de 35 ans.

Par ailleurs, « *la maladresse* » invoquée par la responsable commerciale ne peut pas suffire à dégager sa responsabilité. Son courriel est la preuve matérielle de la pratique de sélection de l'agence de travail temporaire.

Le refus de l'agence de travail temporaire tiré de l'expérience de la candidate, en l'occurrence supérieure à un an, masque en réalité une discrimination fondée sur l'âge de la réclamante.

En effet, l'article L 122-45 du code du travail prohibe le refus d'embauche d'un(e) candidat(e) en considération de son âge.

De plus, Caroline présente des éléments de présomption précis et concordants, laissant supposer la discrimination et la perte d'une chance.

En effet, Caroline a perdu une chance de percevoir un gain consécutif au travail qu'elle aurait pu exercer.

Ainsi, ce dossier paraît suffisamment étayé pour être soumis au juge civil.

Par ailleurs, les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur l'âge.

En l'espèce, les termes utilisés dans les courriels sont dénués d'ambiguïté et leur usage suffit à caractériser l'intention de discriminer. Les éléments de preuve sont suffisants pour envisager de transmettre le dossier au procureur de la République.

Dans ces conditions et conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande de la réclamante, le Collège lui indique qu'elle peut solliciter la juridiction civile, afin que la haute autorité présente ses observations. Dans l'hypothèse où la réclamante saisirait le juge civil, le Collège de la haute autorité se réserve la possibilité ultérieure de saisir le parquet de ces faits lorsque le procès civil sera clos.

Le Président

Louis SCHWEITZER