

Refus d'embauche – âge – Contrat d'accompagnement vers l'emploi

Le réclamant, âgé de 55 ans, s'est rendu à un entretien d'embauche dans un collège pour un poste d'aide-documentaliste dans le cadre d'un contrat d'accompagnement vers l'emploi. Il résulte de l'instruction que sa candidature a été écartée en raison de l'âge de l'intéressé au motif que des directives émanant de l'inspection académique tendent à favoriser l'embauche des personnes âgées de moins de 26 ans. En raison de l'objectif légitime de lutte contre le chômage des jeunes, la priorité accordée à l'embauche des jeunes dans la mise en œuvre du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi dans les établissements relevant de l'Education nationale ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi et les engagements internationaux à conditions que les circulaires prévoient des moyens appropriés et nécessaires pour parvenir à ce but. Cette priorité accordée à l'embauche d'une catégorie de demandeurs d'emploi ne saurait être absolue et justifier, à elle-seule, que soient écartées les candidatures des personnes n'appartenant pas à cette catégorie, ce qui semble pourtant avoir été le cas en l'espèce. En conséquence, le Collège recommande à l'inspecteur d'académie en cause de prendre contact avec Monsieur X et son conseiller ANPE afin de procéder à un nouvel examen de sa candidature. Il invite également le ministre de l'Education nationale à préciser à ses services les conditions de mise en œuvre de la priorité accordée aux jeunes de moins de 26 ans dans les recrutements en CAE.

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 et notamment l'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 le code du travail et notamment les articles L 122-45-3 et L 322-4-7 transposant la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur X a saisi la haute autorité d'une réclamation reçue le 26 septembre 2005 relative au refus d'embauche dont il aurait fait l'objet en raison de son âge.

Le réclamant, âgé de 55 ans, se serait rendu à un entretien d'embauche dans un collège de l'académie de Z. pour un poste d'aide-documentaliste dans le cadre d'un contrat d'accompagnement vers l'emploi. Au cours de l'entretien, la directrice du collège lui aurait

fait part des directives émanant de l'inspection académique tendant à favoriser l'embauche des personnes âgées de moins de 26 ans.

Le Président de la haute autorité demandait le 4 janvier 2006 à l'inspecteur de l'académie de Z. toute note de service ou circulaire émanant de ses services relative à l'embauche de personnels dans les établissements scolaires, notamment dans le cadre de « contrats d'accompagnement vers l'emploi » (CAE).

A la demande de la haute autorité, et par courrier reçu le 1^{er} février 2006, l'inspecteur d'académie transmettait une circulaire du 20 septembre 2005 rédigée par ses services invitant « *dans la mesure du possible à privilégier le recrutement en contrats d'accompagnement vers l'emploi de jeunes âgés de moins de 26 ans* ». Il exposait à la haute autorité les justifications de telles dispositions fondées sur la mise en place d'un dispositif dans le cadre de la politique gouvernementale de lutte contre le chômage, notamment contre le chômage des jeunes. Il existe, dans ce sens, une circulaire du ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement, en date du 29 juillet 2005, relative aux modalités de mise en œuvre des CAE dans les établissements publics locaux d'enseignement. Selon l'inspecteur, « *en cohérence avec cette politique, les différentes circulaires de l'Institution scolaire qui ont décliné la politique gouvernementale dans l'académie de Z (...) ont incité les chefs d'établissement à privilégier le recrutement des jeunes de moins de 26 ans* ». L'inspecteur précisait qu'en aucun cas, il ne s'agissait d'exclure les personnes âgées de plus de 26 ans des procédures de recrutement : sur 554 personnes recrutées dans le cadre d'un CAE dans le département en cause, 43,5% auraient plus de 26 ans.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, mis en œuvre par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005, codifié à l'article L 322-4-7 du code du travail et succédant aux « contrats emploi-solidarité » est un contrat de travail de droit privé, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Il s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, associations...).

La loi réserve le bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

La circulaire DGEFP n°2005/12 du 21 mars 2005 souligne que « *le champ des personnes éligibles au CAE est volontairement défini de manière large* ».

La circulaire confie au préfet de région, sur avis du Service Public pour l'Emploi Régional, le soin de préciser, chaque année, les publics prioritaires au vu d'un diagnostic territorial et en fonction des objectifs fixés par le Gouvernement. Ainsi, il appartient aux acteurs locaux du service de l'emploi de cibler le public auquel s'adresse le dispositif en fonction de la situation du marché du travail local, les emplois devant viser à répondre à des besoins locaux non satisfaits.

Concernant l'emploi des jeunes, cette circulaire précise que rien ne s'oppose à ce que cette catégorie de demandeurs d'emploi soit reconnue comme public prioritaire pour l'embauche en CAE. Il appartient au SPER d'en décider.

En outre, le Premier ministre a souhaité une mobilisation forte des différents services de l'Etat. Ainsi, chaque ministère a été invité à s'engager à ce qu'un nombre optimal de CAE soit conclu dans les secteurs relevant de sa compétence.

Le ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale et le ministère de l'Education nationale ont fixé, par la circulaire DAF/C2 DGEFP du 29 juillet 2005, les objectifs assignés aux établissements publics d'enseignement. Cette circulaire arrête un taux de prise en charge par le ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale à 90% du SMIC pour les jeunes de moins de 26 ans employés par l'Education nationale dans le cadre d'un CAE. La détermination des taux de prise en charge des autres publics est laissée à l'appréciation du préfet de région et du SPER.

Cette circulaire affiche une priorité claire accordée à l'embauche en CAE de jeunes dans l'Education nationale.

La directive communautaire 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dispose que « *les Etats peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.* »

L'article L.122-45-3 du code du travail, transposant cette directive, reprend « *les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des politiques de l'emploi et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires* ».

D'une part, favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs âgés de moins de 26 ans au chômage est un *objectif légitime* compte-tenu du fait que ces derniers se heurtent à des difficultés importantes pour retrouver un emploi et que la lutte contre ce type de chômage s'inscrit dans le cadre d'une politique gouvernementale.

D'autre part, la loi et les circulaires d'application relatives au CAE, en mettant en place des mesures destinées aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, prévoient des *moyens appropriés et nécessaires* pour parvenir à ce but.

En outre, en se limitant à privilégier cette catégorie de personnes en matière de procédure de recrutement, sans pour autant en exclure les autres, et en réservant cette préférence aux seuls emplois visant à pourvoir à des besoins collectifs non satisfaits, cette mesure ne semble pas disproportionnée au but recherché.

En conséquence, en raison de l'objectif légitime de lutte contre le chômage des jeunes et de la proportionnalité des moyens mis en œuvre pour y parvenir, la priorité accordée à l'embauche des jeunes dans la mise en œuvre du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi dans les établissements relevant de l'Education nationale ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi et les engagements internationaux.

Toutefois, la priorité accordée à l'embauche d'une catégorie de demandeurs d'emploi ne saurait être absolue et justifier, à elle-seule, que soient écartées les candidatures des personnes n'appartenant pas à cette catégorie.

Ainsi, toutes les candidatures à une embauche doivent faire l'objet d'une instruction et d'une appréciation objective. Cette évaluation objective doit prendre en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

La priorité accordée aux jeunes de moins de 26 ans ne peut être admise que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et aptitudes équivalentes, rencontrant des difficultés comparables d'accès à l'emploi et s'inscrivant dans une démarche d'insertion professionnelle similaire.

Dans le cas présent, il semble que la principale du collège qui a reçu l'intéressé n'ait pas étudié son curriculum vitae. Or, celui-ci a une formation et une expérience en documentation pouvant correspondre aux exigences du poste à pourvoir. En outre, il n'apparaît pas que la principale ait pris contact avec l'Agence Locale pour l'Emploi chargée de l'accompagnement de Monsieur X afin de connaître l'importance des difficultés rencontrées par celui-ci dans l'accès à l'emploi et établir si le poste à pourvoir pouvait constituer une étape utile dans le parcours d'insertion professionnelle de l'intéressé.

Seule la réunion de ces informations aurait permis à la principale d'évaluer et de comparer sérieusement la candidature de Monsieur X au regard des exigences du poste à pourvoir, des objectifs poursuivis par la conclusion d'un Contrat Accompagnement dans l'Emploi et des autres candidatures reçues pour ce recrutement. Ce n'est que dans le cadre d'une telle comparaison que la priorité accordée aux jeunes de moins de 26 ans aurait pu trouver à s'appliquer.

En conséquence, la haute autorité conclut que la candidature de Monsieur X n'a pas fait l'objet d'un examen sérieux et a été écartée systématiquement en raison de l'âge du candidat. Ainsi, le Collège constate que Monsieur X a été victime d'une discrimination fondée sur l'âge.

La haute autorité recommande à l'inspecteur d'académie en cause de prendre contact avec Monsieur X et son conseiller ANPE afin de procéder à un nouvel examen de sa candidature à un emploi dans un établissement public d'enseignement dans le cadre d'un CAE.

L'inspecteur d'académie rendra compte des démarches accomplies en faveur du réclamant dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente recommandation.

La haute autorité invite le ministre de l'Education nationale à préciser à ses services les conditions de mise en œuvre de la priorité accordée aux jeunes de moins de 26 ans dans les recrutements en CAE.

Le ministre de l'Education nationale présentera à la haute autorité les actions menées dans le cadre de la présente recommandation dans le même délai de trois mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER