

Entreprise à statut - Embauche – Age

EDF – Statut du Personnel – Limites d'âge à l'embauche – emplois statutaires – contrat aidé – emploi contractuel – limite d'âge non opposable – discrimination – recommandation

Le réclamant a proposé à EDF de l'embaucher dans le cadre d'un contrat aidé favorisant l'emploi des seniors. EDF a rejeté sa demande en faisant valoir son statut du personnel qui fixe une limite d'âge à l'embauche. La haute autorité constate que cette limite d'âge ne peut être opposée qu'aux candidats à un emploi permanent. Or, le contrat aidé proposé est un contrat à durée déterminé. Le réclamant présentait donc sa candidature pour un emploi contractuel. Aucune condition d'âge ne pouvait lui être opposée. La haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination et recommande à l'entreprise d'étudier à nouveau la candidature du réclamant.

Le Collège, le Président empêché,

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,

Vu la loi n°46-628 du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz,

Vu la loi n°2004-803 du 9 août 2004 relative au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières,

Vu le décret n°46-1541 du 22 juin 1946 approuvant le statut national des industries électriques et gazières,

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 Vice-Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 23 décembre 2005 d'une réclamation d'une personne qui estime avoir été écartée, en raison de son âge, d'une procédure de recrutement organisée par l'entreprise Electricité de France (EDF).

Le réclamant a adressé une candidature spontanée à EDF le 23 novembre 2005. Dans sa lettre de candidature, il a fait état de son âge (54 ans) et des contrats aidés dont il peut bénéficier pour accéder à l'emploi.

Il a reçu une réponse négative d'EDF qui mentionne que « le Statut National du Personnel des Industries Electriques et Gazières stipule que l'âge maximum pour l'obtention d'un emploi dans nos établissements est de 40 ans. » Le courrier a la forme d'une lettre type. La date qui y est portée – 1^{er} juin 2005 – semble témoigner du peu d'attention consacrée à cette candidature.

La direction d'EDF justifie ce rejet par les dispositions du statut du personnel qui fixe à 40 ans l'âge limite pour pouvoir être embauché sur un emploi permanent. Elle présente cette condition comme liée à l'existence d'une durée minimum d'appartenance au régime spécial des industries électriques et gazières pour bénéficier d'un droit à retraite au titre de ce régime.

La loi du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz dispose que le statut du personnel en activité et du personnel retraité des entreprises électriques et gazières est déterminé par décret. Le décret du 22 juin 1946 définit le statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Il pose, dans son article 4, que les conditions, qualifiées de fondamentales, que le candidat au stage doit remplir, notamment :

« Etre âgé de 18 ans au moins et de 40 ans au plus. »

Cette limite n'est pas applicable aux femmes visées par la loi du 7 juillet 1979 (mères de 3 enfants, veuves non remariées, femmes divorcées et non remariées femmes seules élevant au moins un enfant). Elle est alors portée à 45 ans.

Le statut porte également cette limite d'âge à 45 ans pour les candidats aux emplois relevant des échelles n°11 à 20 (correspondant à des emplois d'agent de maîtrise ou cadre).

La candidature du réclamant a été écartée en raison de son âge en application de ces dispositions statutaires.

Or, celui-ci a fait part à la société EDF de la possibilité de l'engager dans le cadre d'un contrat aidé. Le réclamant est chômeur de longue durée, perçoit l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS) et âgé de plus de 50 ans. Il peut prétendre au bénéfice de contrats aidés dans le secteur privé tels que le contrat initiative emploi.

Le réclamant n'a pas posé sa candidature pour un emploi permanent statutaire.

L'entreprise EDF peut recruter, en application de l'article 5 de son statut, des personnels sous contrat. Ces recrutements doivent respecter les exigences posées par le code du travail en matière d'interdiction des discriminations. Ainsi, en application de l'article L.122-45 du code du travail, EDF ne peut poser aucune condition d'âge à l'embauche des agents ne relevant pas du statut.

En conséquence, la haute autorité constate que la candidature spontanée du réclamant qui expose clairement la possibilité de l'embaucher dans le cadre d'un contrat aidé n'a pas fait l'objet d'un examen sérieux. Le motif retenu pour rejeter sa candidature, tiré du statut du personnel des industries électrique et gazière, ne saurait être retenu pour le recrutement d'un agent ne relevant pas de ce statut. Le réclamant postulant à un emploi non permanent tel que défini par le statut susvisé, l'entreprise EDF ne pouvait pas lui opposer la limite d'âge d'embauche posée par celui-ci.

La haute autorité constate que le réclamant a été écarté d'une procédure de recrutement en raison de son âge.

La haute autorité recommande à EDF de prendre attache du réclamant afin de procéder à un nouvel examen de sa candidature.

EDF rendra compte à la Haute autorité dans un délai de trois mois des démarches entreprises en faveur du réclamant.

Le Vice-Président

Claude-Valentin MARIE