

**Emploi privé – embauche – âge – Absence de discrimination
Cabinet de recrutement – site internet – inscription en ligne – date de naissance – champ obligatoire – définition du profil de poste – non adéquation – absence de discrimination
rappel à la loi – recommandation**

Le réclamant a répondu à une offre d'emploi. Sa candidature a été rejetée. Il pense que son âge a été pris en considération puisqu'il a dû indiquer sa date de naissance lors de son inscription sur le site en ligne du cabinet de recrutement. Il apparaît que le profil du candidat ne répondait pas aux exigences données au cabinet par le recruteur final. En conséquence, la discrimination alléguée n'a pas pu être caractérisée. En revanche, le fait que la date de naissance doive être obligatoirement renseignée lors de l'inscription sur le site en ligne du cabinet de recrutement laisse supposer que celui-ci accorde un intérêt à ce renseignement. La haute autorité rappelle au cabinet de recrutement les termes de la loi et lui demande de prendre les mesures nécessaires pour que l'information visée ne soit plus une donnée obligatoire devant être renseignée par les candidats.

Le Collège

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

Vu l'article L.122-45 du code du travail,

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 Président,

Décide :

Le réclamant a saisi la haute autorité par courrier reçu le 1^{er} décembre 2005.

Il estime avoir été écarté d'une procédure de recrutement en raison de son âge, 54 ans.

En octobre 2005, il a lu une offre d'emploi sur un site en ligne.

L'annonceur est un cabinet de recrutement.

L'annonce concerne un poste de *directeur commercial* pour un client présenté comme *opérateur global de services informatiques présent dans le top 10 des sociétés de services informatiques en Europe*.

Le profil recherché est :

De formation supérieure BAC +4/5 vous justifiez de 8 ans minimum d'expérience dans la vente en SSII [société de services informatiques] ou de 10/15 ans d'expérience commerciale dans une autre activité de services aux entreprises (...)

Le réclamant a envoyé par courriel un Curriculum Vitae via le site en ligne.
Il a reçu un courriel, non motivé, du cabinet rejetant sa candidature.

Un mois plus tard, le réclamant a lu sur le site en ligne une offre en tout point similaire à la précédente.

Il s'est rendu sur le site en ligne du cabinet de recrutement pour y déposer son CV.

Il s'y est inscrit en remplissant une fiche de renseignement et a constaté que le champ *date de naissance* devait être obligatoirement renseigné.

Le cabinet de recrutement lui a envoyé un même courriel portant rejet de sa candidature.

L'instruction du dossier révèle que le cabinet a défini avec son client le profil du candidat pour le poste de *directeur commercial*.

La fiche définissant le profil mentionne notamment :

- *Formation Bac +4/5 – Ecole de Commerce ou d'Ingénieur*
- *Expérience commerciale de 8 ans minimum, acquise en SSII, chez un Intégrateur ou de 10/15 ans d'expérience commerciale dans une autre activité de services aux entreprises*
- *Expérience réussie de management de projets (intégration de progiciels ERP, CRM, TMA, Décisionnel ...) auprès de grands comptes industriels : TOTAL, EDF, GDF, PSA, RENAULT ...*
- *Expérience professionnelle impérativement acquise au sein de structures significatives : ATOS, CAP GEMINI, UNILOG, SOPRA GROUP, SCHLUMBERGER SEMA, NEURONES, THALES.*
- (...)

Le cabinet de recrutement a transmis à la haute autorité la liste des 5 candidats qui ont été présentés et reçus par son client ainsi que la fiche d'évaluation et les CV des intéressés.

Il apparaît qu'un candidat n'avait pas le niveau de formation requis.

En revanche, les 5 candidats bénéficiaient d'une expérience au sein d'une des entreprises visées par la fiche de profil. Le cabinet insiste sur le caractère impératif de cette condition posée par le client. Tous les rapports d'évaluation rédigés par le cabinet mettent en valeur ce critère.

Le directeur général du cabinet a indiqué qu'aucun des 5 candidats n'avait été retenu par le client et que la procédure de recrutement était toujours en cours.

Si le Curriculum Vitae du réclamant semble révéler une expérience professionnelle riche, reconnue par le cabinet de recrutement, il est nécessaire de constater que sa formation initiale ne dépasse pas le niveau du BAC et, surtout, qu'il n'a pas eu d'expérience au sein d'une des structures jugées significatives par le recruteur final. En outre, le cabinet a remarqué que le réclamant n'a pas d'expérience suffisante dans l'intégration de progiciels.

En conséquence, il semble que le rejet de la candidature du réclamant ait été motivé par la non adéquation entre sa formation, son parcours professionnel et les exigences requises par le client du cabinet de recrutement.

L'instruction n'a pas permis d'établir que l'âge du réclamant ait été pris en considération dans la décision de rejet de sa candidature.

Toutefois, le fait que, lors de son second dépôt de candidature, directement sur le site en ligne du cabinet de recrutement, le réclamant ait eu à renseigner obligatoirement le champ relatif à la date de naissance, témoigne d'une attention particulière portée par le cabinet à ce critère.

En conséquence, le Collège de la haute autorité invite le Président à rappeler au cabinet de recrutement les termes de la loi.

En outre, la haute autorité recommande au cabinet de recrutement de prendre les mesures nécessaires afin de garantir que le champ *date de naissance*, dans le formulaire d'inscription des candidats, ne constitue plus un renseignement obligatoire.

L'entreprise devra rendre compte à la haute autorité des suites données à cette recommandation dans un délai d'un mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER