

Délibération n° 2006-20 du 6 février 2006

Le Collège

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

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

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 :

Lucette a saisi la Haute autorité par courrier reçu le 12 avril 2005. Elle estime avoir été écartée d'une procédure d'embauche en raison de son âge. Elle avait 44 ans au moment de la procédure de recrutement visée.

Lucette a effectué plusieurs contrats à durée déterminée au sein d'un établissement bancaire appartenant à un groupe national (24 mois non consécutifs sur une période allant de février 2000 à décembre 2004).

En juillet 2004, alors qu'elle travaille en CDD au sein d'une agence du groupe, la réclamante s'engage dans une procédure de recrutement lancée par la direction régionale du groupe pour des postes permanents d'*Assistant Clientèle*.

Lucette allègue avoir passé les différentes étapes du recrutement avec succès.

Toutefois, le 21 octobre 2004, elle apprend du responsable du service *développement des personnes*, que sa candidature n'a pas été retenue. Il lui aurait dit qu'on ne la « voyait pas chef d'agence dans les cinq années à venir ».

Le 29 novembre 2004, le directeur régional des ressources humaines confirme l'information par écrit :

« *La direction régionale a mis en œuvre un processus de recrutement rigoureux dont l'objectif est de répondre à ses besoins immédiats mais aussi, dans un souci de gestion prévisionnelle des carrières, de retenir des candidats dont le potentiel d'évolution doit leur permettre d'assumer des responsabilités croissantes dans les années à venir.*

En ce qui vous concerne et malgré les qualités qui vous sont reconnues, ce potentiel d'évolution ne nous a pas paru suffisamment avéré pour que votre candidature puisse être retenue. Cette motivation à elle seule justifie le choix définitif de l'entreprise. »

Le refus d'embauche semble ne pas avoir pris en considération les qualités professionnelles de Lucette mais avoir été arrêté au vu du seul « potentiel d'évolution » de l'intéressée au sein de l'entreprise.

Il semble que la réclamante possédait différents atouts pour prétendre au poste *d'Assistant Clientèle*.

Elle a occupé, dans le cadre des contrats à durée déterminée précédents, des postes similaires à celui à pourvoir. Il apparaît que Lucette disposait de l'ensemble des compétences techniques requises pour pourvoir le poste souhaité. Ses compétences ont été acquises, et éprouvées, au sein même de l'entreprise qui organise le recrutement.

En cours d'exécution de ces contrats à durée déterminée au sein d'agences du groupe, Lucette a fait l'objet d'évaluations positives soulignant ses qualités professionnelles.

Dans le cadre de la procédure de recrutement, la réclamante a été présentée à un cabinet de recrutement qui a évalué son profil. Le rapport établi par le cabinet le 9 juillet 2004 mentionne notamment que « *cette candidate dispose néanmoins d'une expérience diversifiée et d'une vision assez claire du type de carrière qu'elle souhaite développer (...) Dotée d'une énergie assez exceptionnelle, la candidate ne peut qu'apporter une assez grande efficacité dans sa collaboration, notamment comme ici, dans un domaine d'activité, intellectuellement à sa portée et qui semble profondément la motiver (...)* » Sous le chapitre Potentiel d'évolution, il est écrit : « *Sans doute pas animée par une très forte ambition, on ne peut dire de cette candidate, qu'elle apporte un potentiel évolutif exceptionnel. Cependant, sa volonté et ses ressources intellectuelles devraient lui permettre de progresser dans son poste, pour envisager à terme une fonction de conseiller de clientèle.* » La conclusion est : « *Particulièrement motivée pour intégrer aujourd'hui le groupe, Lucette a de fortes ressources, psychologiques et intellectuelles, qui devraient faciliter son adaptation dans le poste d'Assistant Clientèle.* »

L'expérience de Lucette, ses compétences techniques et ses qualités professionnelles semblent avérées.

En outre, il apparaît que tous les candidats effectivement recrutés sur un poste *d'Assistant Clientèle* depuis le 1^{er} juillet 2004 ne disposaient pas de compétences ou d'expériences professionnelles équivalentes à celles de la réclamante.

La direction régionale ne dément pas ces capacités. Elle souligne, toutefois, que la seule évaluation d'un potentiel d'évolution insuffisant suffit à justifier le rejet de la candidature de la réclamante.

Or, la direction de l'entreprise n'est pas en mesure de présenter avec précision les critères objectifs sur lesquels elle s'appuie pour déterminer le *potentiel d'évolution* d'un candidat.

Elle ne montre pas le lien et les éléments de pondération qu'elle établit entre ce critère et les autres critères (tels que le diplôme, l'expérience, les capacités professionnelles ...) pris en considération dans le cadre de la procédure de recrutement.

Il n'apparaît sur aucun document, antérieur à la procédure active de recrutement, de mention à ce critère de *potentiel de carrière* et à sa priorité sur toute autre considération. Ainsi, la fiche d'emploi « Assistant Clientèle » fournie par l'entreprise ne mentionne pas cette exigence. De plus, le *potentiel d'évolution* n'est qu'un des traits des candidats soumis à l'appréciation du cabinet de recrutement. Dans les bilans établis par ce dernier, ce *potentiel d'évolution* ne paraît pas jouer un rôle déterminant.

En outre, l'entreprise ne justifie pas, par des éléments objectifs, des raisons pour lesquelles le *potentiel d'évolution* de Lucette est regardé comme insuffisant.

Il est à noter que le cabinet de recrutement souligne que la réclamante a les ressources nécessaires pour évoluer dans son poste et prétendre accéder à des responsabilités immédiatement supérieures.

Enfin, l'entreprise a recruté des personnes dont le *potentiel d'évolution*, selon les conclusions du cabinet, ne paraissait pas supérieur à celui de la réclamante.

La prise en compte du *potentiel d'évolution* est liée à un contexte de départs à la retraite, notamment dans la population des techniciens et de l'encadrement et à une volonté d'intégrer des salariés jeunes afin de compenser ces départs et de préparer l'évolution de l'entreprise à moyen et long terme.

Ainsi, sur les 46 recrutements effectués par l'entreprise en CDI sur un poste *d'Assistant Clientèle* depuis le 1^{er} juillet 2004, 41 concernaient des personnes âgées de 20 à 29 ans et 5 de 30 à 38 ans.

Aucune personne âgée de plus de 38 ans n'a été recrutée sur un poste *d'Assistant Clientèle* dans la période étudiée.

Lucette avait 44 ans lorsqu'elle a présenté sa candidature.

Il ressort du dossier que, lors du processus de recrutement, les capacités et qualités professionnelles de Lucette n'ont pas été justement prises en considération.

La décision de ne pas retenir sa candidature n'a été motivée que par l'appréciation d'un critère vague, le *potentiel d'évolution*, jugé « insuffisant » alors qu'il n'a pas empêché le recrutement d'autres candidats.

L'entreprise n'est pas en mesure de présenter les critères objectifs qui permettent de déterminer ce *potentiel d'évolution*, ni de préciser les raisons pour lesquelles le *potentiel d'évolution* de la réclamante est jugé insuffisant.

Ce critère de sélection apparemment neutre permet, dans les faits, de privilégier les candidats jeunes et contribue, ainsi, à une discrimination indirecte en raison de l'âge.

L'article L.122-45 du code du travail comme les articles 225-1 et 225-2 du code pénal interdisent toute discrimination à l'embauche, directe ou indirecte, fondée sur l'âge des candidats.

Le Collège de la Haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge.

Lucette souhaitant retrouver un emploi, une médiation a été proposée aux parties. L'entreprise mise en cause n'a pas souhaité donner une suite favorable à cette proposition.

Afin de remédier au préjudice causé par cette décision discriminatoire, la Haute autorité invite la direction régionale à se rapprocher de Lucette, et de son conseil, afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation.

La Haute autorité demande à l'entreprise mise en cause de lui présenter les suites données à la présente recommandation dans le délai de deux mois.

A défaut d'accord trouvé dans le cadre de cette recommandation, la Haute autorité invite Lucette à demander au juge civil, qu'elle envisage de saisir, qu'il sollicite la Haute autorité

afin qu'elle verse au dossier les éléments dont elle dispose et présente ses observations au cours de l'instance.

En outre, le Collège de la Haute autorité recommande à la direction régionale de réviser sa procédure de recrutement afin d'écartier ou de définir avec des éléments objectifs les critères de sélection imprécis pouvant entraîner une discrimination indirecte notamment en raison de l'âge des postulants.

Cette dernière dispose d'un délai de trois mois pour présenter les modifications apportées à sa procédure de recrutement.

Enfin, le Collège de la Haute autorité recommande au groupe national d'engager une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois au sein de ses établissements, et sur les conséquences de celle-ci sur le recrutement et l'évolution de carrière des salariés âgés de plus de 45 ans.

Le groupe dispose d'un délai de six mois pour présenter à la Haute autorité les conclusions de son analyse et les éventuelles mesures correctives qu'il entend prendre pour promouvoir l'emploi des seniors en son sein.

Cette transmission devra être accompagnée de l'avis motivé du comité central d'entreprise.

Le Président

Louis SCHWEITZER