

***Emploi privé – Embauche – Origine – Age – Discrimination (non) – Mal fondée***

*La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a été saisie d'une réclamation relative à une discrimination à raison de l'origine et de l'âge dans le cadre d'une procédure de recrutement. Les informations obtenues par la Haute autorité au cours de l'enquête laissent penser que la sélection des candidats s'est effectuée en considération d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En conséquence, la Haute autorité a estimé que cette réclamation était mal fondée.*

Le Collège :

Vu le code du travail et notamment l'article L. 122-45 ;

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 19 ;

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 6 octobre 2005 d'une réclamation de M. X.

Le réclamant, d'origine algérienne et âgé de 54 ans, s'est porté candidat, d'une part, le 19 juillet 2004, sur les postes de « responsable de formation » et d'autre part, le 13 février 2005, sur le poste de « chargé d'affaires » ouverts par une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle.

Ses candidatures ayant été rejetées par courriers des 20 septembre 2004 et 23 février 2005, le réclamant estime avoir été victime d'une discrimination dans le domaine de l'emploi à raison de son âge et de son origine.

Il ressort des éléments communiqués à la haute autorité au cours de l'instruction que trois postes de « responsable de formation » ainsi qu'un poste de « chargé d'affaires », étaient à pourvoir à une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle.

Le mis en cause a indiqué à la haute autorité que l'ensemble des postes à pourvoir avait fait l'objet d'une publication nationale communiquée à l'ensemble des salariés d'un organisme de formation professionnelle. En effet, la politique de recrutement de l'AFPA en ce qui concerne

les emplois de « chargé de direction, responsable de formation » est d'abord « d'étudier les candidatures internes », l'appel à candidatures externes ne s'effectuant que lorsque les candidatures internes ne sont pas suffisantes. Dans cette dernière hypothèse, aucune priorité particulière n'est donnée aux candidats internes, l'ensemble des candidats étant placé sur un strict pied d'égalité, selon une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle.

Dans le cas d'espèce, les trois postes de « responsable de formation » ont été attribués à des candidats internes dans le cadre de la mobilité géographique, par des personnes ayant déjà exercé les fonctions de « responsable de formation ». Le premier a exercé cette fonction dans une autre direction régionale de l'organisme de formation professionnelle en tant que directeur adjoint d'un centre de formation. Le second provient d'un centre de l'organisme de formation professionnelle d'une autre région et le troisième était en fonction à l'organisme de formation professionnelle d'une troisième région.

S'agissant du poste de chargé d'affaires, il a été obtenu par un salarié d'un organisme d'aide à la recherche d'emploi, organisme avec lequel de l'organisme de formation professionnelle a signé une convention de partenariat destinée à faciliter la mobilité professionnelle des cadres des deux institutions.

Il résulte de la comparaison entre les curriculum vitae (CV) reçus que les candidats retenus disposaient tous, à l'époque du recrutement, d'une solide expérience en matière de formation et de management et d'une connaissance de l'environnement institutionnel de la formation plus aboutie que le réclamant. En revanche, le CV du réclamant fait ressortir une compétence affirmée dans les domaines de la vente et surtout du marketing à laquelle s'ajoute une compétence de formation dans ces domaines. En outre, l'âge des candidats convoqués à un entretien d'embauche était compris entre 32 ans et 56 ans, celui des candidats finalement retenus entre 32 ans et 50 ans.

L'article 122-45 alinéa 4 ainsi que l'article 19 de la loi portant création de la haute autorité permettent l'aménagement de la charge de la preuve dès lors que le réclamant présente des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination.

Le réclamant n'allègue pas d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination. Au demeurant, l'instruction n'a pas révélé la prise en compte de critères prohibés, et notamment de l'âge ou de l'origine, dans les procédures de recrutement organisées par une direction régionale de l'organisme de formation professionnelle.

Au contraire, les informations obtenues laissent penser que la sélection des candidats s'est effectuée en considération d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En conséquence, la haute autorité estime que la réclamation est mal fondée.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER