

## Délibération n°2007-189 du 2 juillet 2007

Le Collège

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

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée 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 :

Madame X a saisi la haute autorité le 14 octobre 2006 d'une réclamation relative à un refus d'embauche en raison de son âge.

En mai 2006, la réclamante a adressé sa candidature à un hôtel pour un poste de femme de chambre. Elle avait, alors, 53 ans.

Elle a reçu une lettre, en date du 7 juin 2006, portant rejet de sa candidature. Le courrier indiquait : « *Cependant, malgré tout l'intérêt de votre candidature, nous avons le regret de ne pouvoir donner une suite favorable à votre demande du fait de votre âge.* »

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 30 décembre 2004, la haute autorité a recueilli des documents communiqués par l'entreprise et entendu dans le cadre d'auditions madame Y, directrice des ressources humaines de la société, accompagnée de monsieur Z, directeur d'exploitation, et madame A, assistante ressources humaines au moment des faits évoqués.

La haute autorité rappelle que les articles 225-1 et 225-2 du pénal prohibent tout refus d'embauche en raison de l'âge du candidat.

La haute autorité a réuni plusieurs éléments pouvant caractériser le délit de discrimination à l'embauche.

La lettre du 7 juin 2006 manifeste expressément la volonté du recruteur de ne pas retenir la candidature de madame X à cause de l'âge de cette dernière. En effet, la même phrase évoque l'intérêt de la candidature de la réclamante et son rejet du fait de son âge.

L'entreprise n'a pas contesté l'envoi de cette lettre.

De plus, lors de l'audition du 1<sup>er</sup> mars 2007, monsieur Z (directeur d'exploitation de la société hôtelière), qui accompagnait madame Y, a souligné, à nouveau, l'intérêt de cette candidature : « *Ce n'est pas un problème de profil pour madame X. En l'occurrence, elle avait retenu notre attention (...)* »

Or, il apparaît que, malgré cet intérêt pour l'expérience et les compétences de madame X, l'entreprise n'a fait appel à l'intéressée ni dans le cadre d'extra au cours de la saison touristique 2006 ni dans le cadre des recrutements de l'année 2007. En effet, la société hôtelière a déclaré ne pas avoir conservé les coordonnées et le *Curriculum Vitae* de madame X. Elle confirmait, ainsi, dans les faits, le rejet définitif de sa candidature. Ce rejet définitif n'étant pas motivé par le profil de la candidate, il apparaît devoir être lié au motif invoqué dans la lettre susvisée : son âge.

Enfin, des éléments d'information générale peuvent conforter la mise en évidence d'une volonté de la société hôtelière de refuser l'embauche de la réclamante en raison de son âge. D'une part, le recruteur a souligné la pénibilité du poste *d'employé d'étage*. D'autre part, la structure des effectifs montre que l'âge d'embauche sur ce type d'emploi varie, au sein de l'établissement, entre 22 et 46 ans. La moyenne d'âge au moment de l'embauche est, pour ce type de poste, de 33 ans. Or, il est rappelé que madame X avait 53 ans au moment des faits.

La haute autorité a donné la possibilité à l'entreprise mise en cause de présenter ses explications sur la situation alléguée.

Il est nécessaire de rappeler qu'au cours des auditions et échanges de courriers, la société hôtelière n'a pas mis en question la qualité de la candidature de madame X.

Concernant le refus d'embauche, la société hôtelière a motivé sa décision par l'absence de postes disponibles au moment des faits. Or, il apparaît que l'établissement a embauché 7 personnes sur des postes d'employée d'étages en mai 2006, mois au cours duquel madame X a présenté sa candidature.

Concernant le courrier du 7 juin 2006 portant rejet de la candidature de la réclamante en raison de son âge, la société a invoqué une erreur. Ce courrier aurait été édité et envoyé, ce jour là, à une quarantaine de candidats non retenus, quel que soit leur âge ou le motif de rejet. Il ne manifesterait aucune volonté discriminatoire. L'envoi serait involontaire.

Toutefois, l'entreprise n'a remis aucun document permettant de vérifier cette information.

Elle n'a pas présenté d'éléments montrant que ce courrier a été envoyé à plusieurs personnes appartenant à différentes tranches d'âge. L'entreprise déclare n'avoir conservé aucune des candidatures visées. Seules 3 postulantes semblent s'être manifestées après réception de ce courrier. Madame X a saisi la haute autorité. Une personne a saisi le conseil des prud'hommes. Une troisième personne se serait présentée au service ressources humaines de l'établissement. Son identité n'est pas connue. Alors que madame Y a évoqué une personne d'une trentaine d'année, madame A a dit se souvenir que cette personne avait 47 ans. Les 3 personnes qui se sont manifestées avaient un âge qui aurait pu susciter une discrimination à l'embauche. En revanche, la société hôtelière n'a produit aucun élément relatif à l'identité et à l'âge des autres destinataires prétendus de ce courrier.

De plus, les explications sur les causes de l'erreur divergent et marquent des contradictions. La version de l'erreur informatique, d'un copier-coller non intentionnel, développé par madame Y ne paraît pas recevable. La forme du texte final, sa cohérence, tant dans sa syntaxe que dans sa mise en page, ne permettent pas d'admettre qu'un copier-coller malencontreux ait pu se glisser à l'insu de la rédactrice. Surtout, cette hypothèse ne rejoint pas l'explication apportée par madame A qui évoque l'utilisation involontaire d'un modèle existant sur son

poste de travail informatique. Enfin, la version de madame Y ne semble pas correspondre avec la note interne qu'elle a émise le 20 juin 2006 qui rappelle que les modèles ne doivent faire l'objet d'aucune modification et que toute personnalisation doit obtenir son accord préalable. Ce document souligne l'interdiction de toute mention discriminatoire. Cependant, il est à noter qu'il n'appelle pas les assistants à la vigilance à l'encontre d'éventuelles erreurs informatiques.

En conséquence, le Collège de la haute autorité relève qu'il existe des éléments concordants permettant d'établir que la candidature de madame X a été rejetée en raison de son âge. Le Collège note que la société hôtelière n'a pas apporté d'explications convaincantes et fondées sur des éléments objectifs.

Le Collège de la haute autorité conclut que le délit de discrimination à l'embauche en raison de l'âge de la candidate, tel que défini aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal, paraît constitué.

L'analyse du dossier montre que différentes personnes peuvent porter la responsabilité de ce délit. Il n'existe pas de délégation de pouvoir en matière de recrutement : la responsabilité du directeur général, monsieur B, pourrait être recherchée. Madame Y a effectué la sélection discriminatoire. Madame A a formalisé et envoyé les refus d'embauche discriminatoire. Toutes ces personnes ont agi dans le cadre de leurs fonctions pour le compte de la société hôtelière. De plus, les éléments recueillis révèlent que sur le poste visé par la réclamante, l'entreprise a embauché des personnes ayant entre 22 et 46 ans (une moyenne d'âge de 33 ans au moment de l'embauche). L'extrait du bilan social communiqué montre qu'en 2006, 7 salariés (sur 146) de l'établissement avaient plus de 50 ans, soit 4,8% des salariés. En conséquence, l'exclusion, lors de l'embauche, des personnes âgées de plus de 50 ans paraît constituer une pratique régulière de l'entreprise.

Le Collège donne mandat au Président pour proposer une transaction à madame Y et à la société hôtelière conformément aux articles 11-1 et 11-3 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée.

*Le Président,*

*Louis SCHWEITZER*