

Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2017

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2017-186**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la directive n° 2000/78/CE 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 le code du travail ;

Vu le code pénal ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Saisi par Monsieur X qui estime avoir fait l'objet d'un refus d'embauche discriminatoire motivé par son âge de la part du Groupe Y ;

Recommande au Groupe Y de confirmer son engagement à rappeler les règles applicables en matière de recrutement dans le cadre des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), de se rapprocher du réclamant en vue de réparer son préjudice en lui permettant de participer au recrutement des doctorants en CIFRE ou, à défaut d'accord dans ce cadre, de l'indemniser, puis de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au  
Défenseur des droits**

1. Le 27 mars 2017, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative au refus de formation et d'embauche qui lui a été opposé par le Groupe Y et qu'il estime discriminatoire, car en lien avec son âge.

**RAPPEL :**

2. Le 2 mars 2017, Monsieur X indique avoir déposé son *curriculum vitae* ainsi qu'un projet de thèse de doctorat au stand du Groupe Y au forum de l'ANRT, l'Association nationale de la recherche et de la technologie.
3. Il précise que son projet était de réaliser une thèse dans le cadre d'une « convention industrielle de formation par la recherche » (thèse CIFRE). Ce dispositif du Ministère de l'Éducation nationale subventionne les entreprises qui embauchent un doctorant pour qu'il réalise en son sein un projet de recherche en collaboration avec un laboratoire public.
4. Le 10 mars 2017, Madame Z, Chargée des relations CIFRE au sein du Groupe Y, lui indique par courriel que sa candidature pour un poste de doctorant n'est pas retenue.
5. Par courriel du même jour, Monsieur X demande les raisons de ce refus.
6. Par courriel du 23 mars 2017, Madame Z lui répond : « *la raison du refus n'est pas liée à votre CV, mais à une procédure "interne entreprise" de limite d'âge* ».
7. Par courriel du 24 mars 2017, Monsieur X demande quelle est exactement cette limite d'âge et s'il est possible qu'elle soit prochainement levée.
8. En réponse, Madame Z lui écrit : « *des critères de sélection sont demandés, à savoir être âgé de 26 ans maximum. Il s'agit d'une règle d'entreprise sur laquelle nous travaillons afin de la faire évoluer* ».

**ENQUETE :**

9. Aux fins d'instruire la réclamation de Monsieur X, les services du Défenseur des droits ont adressé un courrier au Groupe Y le 19 avril 2017, dont l'objet était de demander des justifications sur la « *règle d'entreprise* » en cause et les conditions dans lesquelles le groupe entend la faire évoluer.
10. Par courrier en date du 30 mai 2017, Madame A, Cheffe du service Emploi, Formations et Compétences, a répondu qu'il n'est pas en mesure de fournir les pièces demandées dès lors qu'aucun usage ou accord d'entreprise comportant une limite d'âge pour le recrutement dans le cadre d'une CIFRE existe. Elle indique qu'« *il ressort des investigations entreprises suite à [l'intervention du Défenseur des droits], que la réponse qui a été faite à Monsieur X résulte d'une malencontreuse erreur* ».
11. Enfin, Madame A s'engage à « *reprandre contact avec Monsieur X afin qu'il puisse, s'il le souhaite, reprendre le processus de recrutement* ». Elle précise également que le Groupe Y a « *procédé à un rappel des règles applicables en matière de recrutement des CIFRE afin d'éviter, pour l'avenir, toute réponse inadéquate* ».

12. La présente décision a pour objet de rappeler au Groupe Y les termes de la loi sur la prohibition des limites d'âge à l'embauche, de prendre acte de ces engagements et d'encadrer, en vertu de la mission de médiation du Défenseur des droits, les conditions de réparation du préjudice de Monsieur X, que ce soit en nature, par son intégration dans une procédure de recrutement en CIFRE ou, à défaut, par équivalent, c'est-à-dire par une indemnisation correspondant à la perte de chance d'occuper un tel emploi.

#### CADRE JURIDIQUE :

13. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement notamment en raison de son âge.

14. L'article L. 1133-1 du même code précise que l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

15. De même, l'article L. 1133-2 du code du travail relatif aux politiques de l'emploi dispose que : « *Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci [...] de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, [...], et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés* ».

*Ces différences peuvent notamment consister en :*

*1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;*

*2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné [...]* ».

16. La Cour de justice de l'Union européenne a jugé à plusieurs reprises que l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, notamment prévue par la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dont dérivent les textes précités, est un principe général du droit de l'Union européenne (CJCE, 22 novembre 2005, Mangold, aff. C-144/04 ; CJUE, 19 janvier 2010, Küçükdeveci, aff. C-555/07 ; CJUE, 10 mai 2011, Römer, aff. C-147/08).

17. Aussi, la Cour de justice de l'Union européenne estime qu'une disposition du droit de l'Union qui permet aux États membres de prévoir une exception au principe de non-discrimination fondée sur l'âge doit faire l'objet d'une interprétation restrictive (CJUE, 26 sept. 2013, Dansk Jurist, aff. C-546/11).

18. Par ailleurs, en vertu de l'article L. 1221-6 du code du travail « *les informations demandées, sous quelque forme que ce soit au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles* ».

19. Enfin, il convient de rappeler que la discrimination à l'embauche fondée sur l'âge est également un délit puni par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

20. En application de l'article 225-4 du même code, les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables de ce délit. Dans ce cas, elles encourent une amende de 225 000 euros (art. 131-38 c. pén.) et les peines complémentaires prévues par l'article 131-39 du code pénal, dont une peine d'affichage.

#### ANALYSE JURIDIQUE :

21. En l'espèce, après avoir opposé un refus d'embauche à Monsieur X par un courriel du 10 mars 2017, Madame Z lui explique, dans un second courriel du 23 mars 2017, qu'il n'est pas motivé par son *curriculum vitae*, mais par le fait qu'il aurait dépassé la limite d'âge au recrutement de 26 ans maximum. Sa candidature mentionne son âge de 27 ans.

22. Or, ce faisant, elle établit expressément un lien de causalité entre le refus d'embauche et l'âge de Monsieur X et ce, à l'exclusion de tout motif objectif tel que ses compétences ou le contenu de son projet de doctorat.

23. De plus, le Défenseur des droits relève que Madame Z ne se prévaut pas d'une exception à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, telle que celle prévue par l'article L. 1133-2 du code du travail précité.

24. Pour cause, le Défenseur des droits rappelle que le CIFRE est un dispositif uniquement financé par le Ministère de l'Éducation nationale et qu'il est exclusivement géré par l'ANRT. Cette dernière a édicté des « *conditions générales d'octroi et de suivi des conventions industrielles de formation par la recherche* ». Dans l'article 1<sup>er</sup> de ce règlement, il est expressément précisé, au titre des conditions d'éligibilité pour les candidats, qu'« *il n'y a ni condition de nationalité, ni condition d'âge* ».

25. De même, le règlement se réfère au décret du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale qui ne prévoit aucune limite d'âge.

26. En conséquence, au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination à l'embauche fondée sur son âge, en violation des articles L.1132-1 et L.1221-6 du code du travail ainsi que des articles 225-1 et 225-2 du code pénal ;
- Prend acte de l'engagement du Groupe Y de réparer le préjudice qu'il a subi en lui offrant la possibilité de s'inscrire dans la procédure de recrutement des doctorants en CIFRE et lui recommande, à défaut d'accord dans ce cadre, de se rapprocher de lui en vue d'indemniser son préjudice ;
- Prend acte de l'engagement du Groupe Y de procéder à un rappel de la législation applicable et lui recommande de modifier ses pratiques de recrutement afin de veiller au respect du le principe de non-discrimination.

Jacques TOUBON