

Délibération n° 2010- 212 du 11 octobre 2010

Emploi public – recrutement – âge- recommandations

Le réclamant professeur d'anglais a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature à un recrutement TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement), lancé par une académie au titre de la rentrée 2009. Il se plaint de discrimination à raison de son âge. L'enquête menée par la HALDE montre que l'âge des candidats a été retenu comme critère de sélection des candidats, sans que cela n'apparaisse objectivement et raisonnablement justifié eu égard aux fonctions d'accompagnement des usagers des TICE. Ainsi, le réclamant doit être regardé comme ayant fait l'objet d'une discrimination à raison de ce critère. Le Collège recommande au mis en cause d'indemniser le réclamant du préjudice notamment moral, nécessairement subi par le rejet de sa candidature, en lui allouant une somme permettant sa réparation intégrale. Il recommande également au mis en cause de rappeler à ses services le principe de non-discrimination à raison de l'âge, applicable notamment en matière d'emploi. Enfin, le Collège décide de transmettre la présente délibération au Ministre compétent.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 ;

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, notamment son article 11 ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment ses articles 2 et 4 ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, notamment son article 9.

Sur proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, par courriel du 3 novembre 2009, par M. N, professeur d'anglais titulaire au collège C, d'une réclamation relative au rejet de sa candidature à un recrutement TICE (technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement), lancé par l'académie de U au titre de la rentrée 2009.

Il estime que le rejet de sa candidature est discriminatoire car fondé sur son âge (59 ans à la rentrée 2009).

S'agissant du cadre juridique applicable à la lutte contre les discriminations, l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose

qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur âge (...). ». Toutefois, « des conditions d'âge peuvent être fixées (...) pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. ».

En outre, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont les dispositions s'appliquent notamment aux fonctionnaires (article 5), prévoit dans son article 2-2°, que : « Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur (...) l'âge (...) est interdite en matière (...) d'emploi, (...) ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle (...). / Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; ». Son article 1^{er} prévoit également qu'il n'y a pas de discrimination indirecte si le « critère ou cette pratique (est) objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ». En outre, l'article 4 de cette loi dispose, en matière de charge de la preuve, que : « Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. ».

En l'espèce, afin de justifier le rejet de la candidature de M. N, le recteur de l'académie de U met principalement en avant deux arguments :

- il s'agit d'une mission temporaire et partielle d'accompagnement des usagers des TICE. Un tel recrutement ne confère aucun avantage financier, ni promotion de carrière. Il s'agit d'une mission différente de celle exercée habituellement par la personne recrutée, qui conserve, dans la grande majorité des cas, son travail initial de professeur ;
- sur les 30 candidatures reçues, les 8 candidatures retenues sont celles qui correspondaient le mieux au profil souhaité, qui prenait en compte l'expérience, mais aussi l'effort de formation et le temps nécessaire afin que les intéressés soient pleinement efficaces et à l'aise dans ces missions particulières. C'est ce qui a été signifié de « façon maladroite à M. N. », sans que cela ne constitue une discrimination à son encontre.

En premier lieu, les pièces du dossier confirment que l'âge des candidats a été retenu comme critère de sélection des candidats.

La candidature de M. N a été rejetée, le 28 mars 2009, avant même la date de clôture des inscriptions (le 31 mars 2009), sans même qu'il ne figure parmi les candidats ayant fait l'objet d'une première sélection. Ainsi, M. G, adjoint au conseiller TICE du recteur de l'académie de U, a adressé à l'intéressé un courriel le 31 mars 2009 indiquant que « nous avons reçu un très grand nombre de candidatures. Votre dossier n'est certes pas moins bon que les autres mais, sans en faire un critère déterminant, nous ne tenons pas, encore une fois compte tenu du nombre élevé de candidatures, à recruter des candidats trop jeunes ou trop âgés ».

En outre, il apparaît qu'en 2009, sur les 8 candidats retenus, aucun n'avait plus de 50 ans, alors que cinq candidats de plus de 50 ans ont présenté leur candidature. La tranche d'âge

concernée par la majorité des recrutements est celle des 30 à 40 ans (5 candidats retenus), vient ensuite celle des 40 à 50 ans (2 candidats retenus), pour un seul candidat ayant 27 ans.

De même, à la rentrée 2008, sur les 5 candidats retenus, la tranche d'âge concernée par la majorité des recrutements était celle des 30 à 40 ans (4 candidats), pour un seul candidat de 29 ans.

En second lieu, l'exigence d'un critère d'âge ne paraît pas objectivement et raisonnablement justifiée eu égard aux fonctions d'accompagnement des usagers des TICE, en méconnaissance des textes susmentionnés.

Ainsi, l'explication selon laquelle il s'agit d'une mission temporaire et partielle, ne conférant ni avantage financier, ni promotion est inopérante pour justifier une condition d'âge.

De même, il ressort du dossier que M. N correspondait au profil souhaité (expérience, formation, et temps nécessaire afin d'être pleinement efficace). En effet, son dossier n'était « *pas moins bon que les autres* » ainsi que l'indique l'adjoint au conseiller TICE du Recteur de l'académie de U (cf courriel précité).

Dès lors, à compétences égales, les candidats ont été départagés sur l'âge en méconnaissance de la loi.

Par ailleurs, il ressort des explications du recteur qu'un des critères de sélection des candidats était « *le temps nécessaire afin que les intéressés soient pleinement efficaces et à l'aise dans ces missions particulières* », ce qui laisse entendre que les candidats « *trop âgés* » n'étaient pas considérés comme disposant du temps nécessaire pour être efficaces dans leurs missions.

Or, M. N aurait pu, s'il avait obtenu le poste convoité, demander la liquidation de sa pension de retraite à 65 ans, ce qui lui laissait le temps, à 59 ans, d'assumer « *la mission temporaire* » d'accompagnement des usagers des TICE.

Il résulte de tout ce qui précède que les justifications apportées à la haute autorité dans le cadre de l'enquête apparaissent insuffisantes pour écarter la présomption de discrimination résultant du rejet de la candidature de M. N Il a donc été victime d'une discrimination à raison de son âge.

Le Collège :

- Recommande au recteur de l'académie de U d'indemniser M. N du préjudice notamment moral, nécessairement subi par le rejet de sa candidature, en lui allouant une somme permettant sa réparation intégrale, après que ce dernier ait formulé une demande indemnitaire préalable.

- Se réserve la possibilité de présenter des observations devant la juridiction administrative que le réclamant saisirait dans l'éventualité d'un recours de plein contentieux.

- Recommande également au recteur de rappeler à ses services le principe de non-discrimination à raison de l'âge, applicable notamment en matière d'emploi.

- Demande à être informé des mesures prises conformément à ses recommandations, dans un délai de quatre mois, à compter de la notification de la présente délibération.
- Décide de transmettre la présente délibération au Ministre compétent.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB