

## Délibération n° 2009-406 du 21 décembre 2009

### ***Délibération relative au rejet d'une candidature du fait de son « surdimensionnement » /Discrimination fondée sur l'âge/Emploi/Emploi secteur public/Recommandations.***

*Le réclamant se plaint du rejet de sa candidature pour un poste de chargé de mission « prévention de la délinquance » au sein d'une mairie, laquelle estime le profil du candidat « surdimensionné ». Toutefois, les éléments communiqués par la commune dans le cadre de l'enquête ne permettent pas de justifier objectivement en quoi le profil du réclamant âgé de 54 ans ne correspondait pas au poste, ou de considérer que le rejet de sa candidature était fondé sur des éléments étrangers à toute discrimination à raison de son âge. En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à la mairie de rendre plus précises ses offres d'emplois, en vue d'assurer une procédure de recrutement exempte de toute discrimination.*

Le Collège :

Vu la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, notamment son article 6 ;

Vu la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, notamment ses articles 1 et 3 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation 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 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 ;

Vu la délibération n° 2007-306 du 26 novembre 2007 et la délibération n° 2009-199 du 27 avril 2009.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur X, par courrier en date du 3 mai 2008, d'une réclamation relative au rejet de sa candidature pour un poste de chargé de mission « *prévention de la délinquance* » auprès de la ville de A, par une décision du Maire en date du 6 mars 2008.

Le réclamant estime que cette décision est discriminatoire à raison de son âge. Il avait 54 ans lors du dépôt de sa candidature.

Monsieur X indique, qu'à la suite de la publication dans la Gazette des Communes de l'offre concernant le poste convoité, il a présenté sa candidature le 17 décembre 2007 (envoi de sa lettre de motivation et de son *curriculum vitae*).

Il a été convoqué à un entretien le 11 février 2008 avec les membres du jury de sélection.

Sa candidature a été écartée et par courrier du 6 mars 2008, le maire lui a indiqué que : « (...) Votre profil, vos compétences et vos expériences professionnelles sont très intéressants, mais ils sont très supérieurs au besoin d'une ville de 16000 habitants. C'est pourquoi, je n'ai pas retenu votre candidature (...) ».

Ce choix résulte d'une procédure de recrutement comprenant trois étapes : une première sélection sur CV, suivi d'un entretien des candidats dont le CV a été retenu avec un jury de trois personnes, ainsi que d'une présentation du candidat retenu par ce jury, au Maire et à l'élue en charge du secteur de recrutement concerné.

Le réclamant fait valoir que son expérience professionnelle, ses qualifications et ses compétences étaient particulièrement en adéquation avec le profil recherché pour le poste sollicité. Il soutient que la décision du 6 mars 2008, est en réalité motivée par son âge, qui aurait dissuadé le maire de le recruter.

Par courrier du 19 juin 2008, la haute autorité a sollicité des explications de la part de la mairie mise en cause. La mairie y a fait suite le 18 juillet 2008.

Un courrier du 31 juillet 2008 lui a également été adressé dans le cadre de la procédure contradictoire. La mairie n'y a pas répondu. C'est pourquoi, un complément d'information lui a été adressé le 22 janvier 2009. Elle y a donné suite le 24 février 2009.

Lors de l'instruction menée par la haute autorité, la mairie de A a confirmé, par un courrier du 18 juillet 2008, que bien que Monsieur X « ait des compétences et une expérience professionnelle de grandes qualités, il n'a pas été retenu sur ce poste, non pas par rapport au critère concernant son âge (que nous n'avons absolument pas édicté dans nos critères) ni abordé en cours d'entretien mais bien parce que son profil était surdimensionné pour notre collectivité ».

S'agissant du cadre juridique, il convient de rappeler qu'en droit interne, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 dispose que « *Tous les citoyens (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans aucune distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

L'alinéa 2 de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose notamment, qu' : « *Aucune distinction, directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur âge (...)* ». Ces dispositions s'appliquent aux agents publics non titulaires. L'article 6 de cette loi énumère de manière limitative des exceptions au principe de non discrimination à raison de l'âge. L'une de ces exceptions est issue de l'alinéa 4 de cet article, qui prévoit notamment que : « *des conditions d'âge peuvent être fixées, (...), pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière (...)* ».

En droit communautaire, la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, applicable au secteur public, prohibe toute discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi (articles 1 et 3). Son article 6 stipule que « *les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime (...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.* ». Le principe de non-discrimination à raison de l'âge constitue d'ailleurs un principe général du droit communautaire (CJCE, 22 novembre 2005, C-144/04, MANGOLD).

Par les délibérations susvisées du 26 novembre 2007 et du 27 avril 2009, le Collège de la haute autorité s'était prononcé sur une candidature pour un emploi privé, qui avait été rejetée en raison de son caractère « *trop dimensionné* » ou « *surdimensionné* ». Dans sa délibération du 26 novembre 2007, le Collège avait retenu que lorsqu'une candidature est rejetée à raison du caractère « *trop dimensionné* » du candidat, il convient de vérifier si cette appréciation est justifiée par rapport au poste à pourvoir, ainsi que par le recrutement final qui démontrerait, par exemple, si un candidat confirmé ou non a été retenu.

Ainsi, il convient de vérifier si, la qualification du profil de Monsieur X comme étant « *surdimensionné* » est justifiée par rapport au poste à pourvoir et au recrutement final intervenu.

Concernant la procédure de sélection des candidats, par son courrier du 18 juillet 2008, la mairie de A a indiqué, que 30 candidatures ont été reçues par courrier ou Internet, parmi lesquelles 8 personnes ont été sélectionnées (dont celle du réclamant) et convoquées à un entretien avec le jury de sélection (composé de la directrice générale adjointe des services, la coordinatrice des actions des politiques contractuelles de la ville et de la directrice des ressources humaines). Ces entretiens se sont déroulés sur 4 jours, en février 2008. Deux des huit personnes sélectionnées, auraient fait savoir qu'elles n'étaient plus intéressées par le poste.

La mairie indique également que « *Le jury des premiers entretiens était chargé d'auditionner les candidats et de sélectionner la personne qui serait présentée à l'élue chargée du secteur et au Maire, ayant en charge le personnel. L'autorité territoriale étant le seul juge de la décision de recrutement.* ».

Sélectionné parmi les 8 candidats retenus par le jury, Monsieur X n'a pas été retenu pour participer à la phase finale de présentation à l'élue chargée du secteur et au maire.

A l'issue de cette phase finale, le Maire de A, Monsieur Y, a retenu la candidature de Melle Z, sans recevoir le réclamant.

La mairie ajoute que Monsieur X « *n'a pas respecté le processus de recrutement puisque de sa propre initiative, le 28 janvier 2008, il est passé outre le jury de recrutement et a pris rendez-vous avec l'adjointe ayant en charge le dispositif du CUCS en prétextant un problème d'insécurité et de propositions d'améliorations. / Il a ainsi pu présenter sa candidature et exposer ses motivations directement à l'élue ce qui aurait pu fausser le jugement de cette dernière* ».

Bien que cet argument soit recevable, il est important de souligner que la mairie a accepté de le recevoir avant les autres candidats et ne l'a pas invité à attendre une convocation à un entretien avec le jury.

En outre, pour justifier son choix la mairie fait valoir, dans son courrier du 18 juillet 2008, que la candidate retenue possède « *de grandes qualités relationnelles, de l'autonomie, une très bonne connaissance des collectivités locales et des acteurs locaux et de l'expérience sur la mise en pratique des dispositifs relatifs à la politique de la ville* ».

La mairie précise ainsi, dans son courrier du 18 juillet 2008, que les critères qui ont guidé le jury de sélection des candidats sont : « *le niveau d'études, le parcours universitaire, leur capacité à s'adapter au changement, leur faculté d'autonomie, de bonnes qualités relationnelles, et l'expérience (qui n'a pas été le critère dominant, puisque nous avons reçu des jeunes diplômés)* ». ».

Il ressort de la fiche de poste transmise par la mairie que, même si le niveau de formation supérieur requis et celui de l'expérience n'étaient pas précisés, il s'agissait d'un recrutement de « *niveau attaché territorial ou rédacteur (cadre A ou B)* ».

En tout état de cause, le candidat à recruter devait avoir un degré assez élevé de connaissances et d'expérience des problématiques liées au maintien de la sécurité, eu égard aux missions et activités qui auraient été les siennes en tant que chargé de mission « *prévention de la délinquance* ».

Ainsi, la fiche de poste prévoyait, au titre des missions de l'agent, notamment : le développement et la coordination « *des actions de prévention en matière de tranquillité et de sécurité des biens et des personnes* » ; le renforcement du « *partenariat institutionnel et associatif dans le domaine de la prévention de la délinquance et de la sécurité urbaine (organisation et animation d'un CLSPD (Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance))* » ; l'assurance « *d'une veille sectorielle, territoriale et réglementaire dans le domaine concerné* ».

L'agent, placé sous l'autorité du Directeur général adjoint des services aurait également la charge de la réalisation « *d'un diagnostic partagé sur l'ensemble du territoire communal en vue de mettre en place un CLSPD de nouvelle génération* », de la conception, du suivi, et de l'animation des « *différentes instances de travail qui découleront de ce diagnostic* », et le « *suivi de procédures visant à limiter les atteintes aux biens et à prévenir les troubles de voisinage* ».

Pour assurer l'ensemble de ces missions, le choix s'est porté sur une candidate de 32 ans, qui a un niveau BAC +3 (licence en psychologie sociale) et une expérience professionnelle de près de dix ans au sein de divers services de trois mairies différentes. Elle a occupé les postes, d'animatrice puis de responsable du point information jeunesse dans les mairies de B, puis de C, et de responsable adjointe puis de responsable du service préadolescents de la direction de la vie citoyenne de D.

Elle dispose ainsi d'une expérience, notamment dans la mise en pratique de certains dispositifs relatifs à la politique de la ville (par exemple : Contrats urbains de cohésion sociale, participation au Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD)...), et avait déjà occupé des fonctions d'encadrement (gestion d'une équipe de 30

personnes : recrutement et management). Après son embauche, elle a été lauréate du concours d'attaché territorial et occupe actuellement le 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade (cadre d'emploi A).

En comparaison, par rapport à la candidate retenue, Monsieur X était titulaire d'un D.E.S.S. en ingénierie de la sécurité obtenu en 1999 et d'une maîtrise de droit public obtenue en 1997. Il avait également occupé des postes similaires à celui auquel il postulait en l'espèce, ainsi que des postes de responsabilité dans le domaine de la sécurité auprès de plusieurs communes de taille comparable. Ainsi, en 1998 et 1999, il a occupé des fonctions de chargé d'études du diagnostic du contrat local de sécurité auprès de la commune de E. En 2000 et 2001, il a été chargé de mission « *prévention et sécurité* » à F. En 2001, 2002 et 2003, il a été responsable du service chargé de la prévention et de la sécurité de la ville de G.

De janvier 2005 à décembre 2007, il a été embauché en qualité « *d'Attaché Territorial non titulaire* » pour exercer les fonctions de Directeur de la prévention et des risques urbains à H, qui correspondaient à un cadre d'emploi A, et dont les missions étaient très proches de celles pour lesquelles il postulait à la ville de A.

Il apparaît, ainsi, que Monsieur X était plus expérimenté que la candidate retenue, dans le domaine de recrutement considéré.

Il donnait d'ailleurs pleinement satisfaction dans ses fonctions auprès de la ville de H comme en témoigne Monsieur V, le Directeur général des services de cette mairie, sous l'autorité hiérarchique duquel il était placé.

Ainsi, il ressort également de l'instruction, que les changements successifs de poste de l'intéressé n'avaient pas de lien avec sa manière de servir.

Toutefois, du fait de contraintes liées à l'organisation de la politique de prévention et de sécurité de H, son contrat a été transféré à la communauté d'agglomération de I, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007 (jusqu'au 31 décembre 2007), communauté au sein de laquelle il a exercé des fonctions similaires.

Par ailleurs, la mairie de A ajoute que Monsieur X n'aurait pas d'autonomie en matière de bureautique et de secrétariat. Il ressort, toutefois, de son *curriculum vitae* qu'il avait un « *niveau appréciable en bureautique (Word, Excel, TTX, logiciels système d'information géographique)* ».

La mairie avance également un argument relatif au déroulement de carrière. Elle indique que : « *Dans une perspective de pérennisation de ce poste, il était dans l'intérêt de la ville de recruter une personne pouvant être titularisée et s'inscrivant dans la démarche d'une carrière territoriale. Au moment de l'entretien, Melle Z venait d'être reçue à l'oral du concours d'attaché et est actuellement lauréate de ce concours.* ». Elle précise, en dernier lieu, qu'elle sera nommée stagiaire à compter du 5 mai 2009.

Bien que la priorité accordée aux agents titularisables soit justifiée, il convient de noter qu'au moment du recrutement, Melle Z n'avait pas encore été reçue au concours d'attaché territorial, et que Monsieur X disposait également de la possibilité d'accomplir un engagement de longue durée notamment sous forme de contrat à durée indéterminée (article 14 de loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique).

S'agissant de la rémunération proposée pour le poste convoité, il ressort de l'offre d'emploi parue dans la Gazette des communes, que la rémunération devait être statutaire, augmentée du régime indemnitaire, ainsi que d'une prime fixe.

Toutefois, il convient de relever que la fiche de poste ne précisait pas de niveau d'échelon pour le recrutement, lequel pouvait concerner le recrutement d'un agent du 1<sup>er</sup> au 12<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché territorial.

La mairie fait valoir, que lors de l'entretien Monsieur X « a signifié ses prétentions salariales ainsi que ses exigences par rapport à des avantages liés au poste (téléphone portable, voiture de fonction) », alors que la ville n'était pas en mesure de satisfaire à ses demandes. Dans son courrier du 24 février 2009, la mairie maintient ses affirmations sans toutefois produire de justification, et ajoute que l'intéressé avait « des prétentions salariales avoisinant les 3000 € ».

Monsieur X conteste fermement de telles affirmations et soutient qu'à aucun moment il n'aurait formulé de telles prétentions.

Toutefois, interrogée par la haute autorité sur le traitement alloué à Melle Z, la mairie indique qu'il s'agit d'un traitement brut de 2275 € correspondant au 4<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché territorial.

Monsieur X percevait dans le cadre de son dernier emploi un traitement brut (sans régime indemnitaire), correspondant à celui du 10<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché territorial, d'environ 16 % plus élevé que celui qui serait actuellement attribué à Melle Z.

La mairie ne souhaitait donc pas recruter un candidat qui pouvait prétendre à une rémunération plus élevée.

Il résulte de tout ce qui précède, que les éléments communiqués par la commune dans le cadre de l'enquête ne permettent pas de considérer que le rejet de la candidature de Monsieur X était fondé sur des éléments étrangers à toute discrimination à raison de son âge. Ainsi, il doit être regardé comme ayant fait l'objet d'une discrimination à raison de ce critère.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande, conformément à l'article 11 de loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, à la mairie de A, de veiller à ce que dans les offres d'emplois proposées figurent des éléments d'information suffisants afin que le candidat puisse apprécier le niveau de rémunération offert. La haute autorité recommande également de mentionner l'expérience professionnelle requise, et qu'elle soit en rapport avec le poste à pourvoir, en vue d'assurer une procédure de recrutement exempte de toute discrimination.

Enfin, la haute autorité devra être informée des mesures prises conformément à ses recommandations, dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER

