

Délibération n°2009-347 du 5 octobre 2009

Emploi privé – Age – Offre d’emploi - Ingénieurs de formation scientifique - Candidats récemment diplômés - Rejet de candidature –Discrimination indirecte – Objectif légitime - Moyens disproportionnés - Recommandation – Réparation du préjudice.

Une société recherche 10 ingénieurs de formation scientifique afin de les orienter et de les former au métier d’informaticien. La candidature du réclamant (41 ans) est écartée au motif qu’il n’est pas récemment diplômé (2006-2008). Cette exigence constitue une discrimination indirecte à raison de l’âge. L’employeur justifie l’utilisation de ce critère au motif que les salaires proposés sont des salaires de débutant et que par expérience les personnes ayant de l’expérience professionnelle refusent les postes. Si l’objectif poursuivi peut paraître légitime (viser un public de débutant du fait de la rémunération proposée), il apparaît que le moyen utilisé (référence à l’année d’obtention du diplôme) est disproportionné, puisqu’il écarte toute une catégorie de personnes à raison de l’âge (débutantes et susceptibles d’accepter ladite rémunération). D’autres solutions permettent d’atteindre un tel objectif notamment en faisant figurer dans l’annonce une fourchette de salaires. La différence de traitement dont a fait l’objet le réclamant contrevient aux dispositions de l’article L. 1132-1 du code du travail. La haute autorité recommande à l’employeur de cesser sa pratique et de réparer le préjudice subi par le réclamant.

Le Collège :

Vu le code du travail,

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,

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 23 septembre 2008 d’une réclamation de Monsieur G concernant une discrimination à l’embauche dont il aurait fait l’objet en raison de son âge (41 ans).

Monsieur G justifie d’un DESS en Analyses Biologiques et chimiques obtenu en 2000 et souhaite orienter sa carrière vers l’informatique.

Le 13 septembre 2008, le réclamant postule à une offre d’emploi parue dans un quotidien de presse du sud-ouest, datée du même jour.

L'énoncé de l'annonce est la suivante : Société I de conseils et de services informatiques « nous recherchons 10 ingénieurs H/F de formation scientifique – futurs informaticiens : vous possédez une formation de niveau bac+5 dans une discipline scientifique (mécanique, chimie, électronique) et vous souhaitez orienter votre carrière dans l'informatique. Nous vous offrons une formation complète sur plusieurs semaines à nos métiers et aux techniques de programmation liées à l'informatique de gestion. Dynamique, rigoureux, doté d'un bon esprit d'analyse, vous faites preuve de qualité relationnelle indispensable pour intervenir sur nos projets »

La société I est une société de services et d'ingénierie en informatique qui réalise d'importants projets pour des grandes entreprises.

Le 22 septembre 2008, Monsieur G reçoit une réponse négative du directeur de la formation sud-ouest au sein de la société I.

Le 22 septembre, il adresse une nouvelle fois sa candidature par courrier électronique en se référant à l'annonce rediffusée le 20 septembre 2008 dans un quotidien du sud-ouest.

Quelques minutes plus tard, il reçoit une réponse de Monsieur A en ces termes : « si votre parcours présente certains points communs avec notre annonce, nous n'avons pas retenu votre dossier en raison du fait que nous sommes à la recherche de personnes récemment diplômées (2006- 2008) afin de leur faire démarrer une carrière en informatique directement après leurs études. Vous avez une expérience de plus de 15 ans et obtenu votre DESS en 2000 d'où notre décision »..

La haute autorité a sollicité des explications de la société sur le rejet de la candidature de Monsieur G ainsi que sur la procédure de recrutement mise en œuvre suite à la diffusion de l'offre d'emploi précitée.

En réponse, la société I précise notamment qu'elle n'a conservé aucun dossier des candidatures écartées, aucun courrier ni courriel envoyés aux candidats non retenus.

S'agissant des raisons qui ont conduit la société à écarter la candidature de Monsieur G, aucune explication n'est donnée.

En revanche, elle précise que l'annonce s'adresse essentiellement à des ingénieurs ou diplômés scientifiques débutants, de formation non nécessairement informatique mais ayant une expérience récente de l'informatique.

Elle souligne que les candidats embauchés par l'intermédiaire de cette annonce reçoivent dès leur entrée une formation complémentaire à l'informatique de gestion, de préférence dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, pris en charge en partie par leur organisme paritaire.

Elle indique que les salaires sont des salaires de débutants, que les candidats aient ou non une expérience, 2200€ pour un bac +5, 2350€ pour un docteur.

Selon la société, l'expérience a montré que les candidats ayant une expérience professionnelle importante refusaient les propositions dont le salaire ne valorisait pas leur expérience. La société ne convoque pas en entretien les candidats susceptibles de refuser leur offre.

L'entreprise indique qu'elle a procédé au recrutement de 6 personnes.

L'examen de leur CV montre qu'il s'agit de jeunes entre 22 ans et 28 ans, récemment diplômés (2006-2008) dans le domaine scientifique, qui ne sont pas des professionnels de l'informatique.

Parmi les 6 candidats recrutés, 4 sont recrutés en contrat de professionnalisation.

En outre, il ressort de l'extrait informatique du registre unique du personnel communiqué par la société I, que sur les 64 salariés figurant au registre depuis janvier 2008 :

59 salariés ont moins de 36 ans dont 45 ont moins de 30 ans,

3 ont entre 39 et 41 ans et enfin,

2 ont plus de 47 ans.

La moyenne d'âge est de 28 ans.

A l'issue de son enquête, la haute autorité a informé la Société I que sa procédure de recrutement était susceptible de revêtir un caractère discriminatoire à raison de l'âge.

L'article L. 1132-1 du code du travail dispose qu'aucun candidat ne peut être écarté d'une procédure de recrutement de manière directe ou indirecte à raison de son âge.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport d'autres personnes en raison de leur âge, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par rapport à un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

En l'espèce, il apparaît très clairement que le rejet de la candidature de Monsieur G est fondé sur l'ancienneté de son diplôme (DESS en 2000).

Si aucune référence directe à son âge n'est faite, la référence à l'année du diplôme, ici 2006-2008, a pour effet d'écartier indirectement tous les candidats de plus de 30 ans, les candidats diplômés entre 2006 et 2008 étant majoritairement âgés de moins de 30 ans.

A cet égard, l'âge des 6 candidats recrutés confirme l'effet produit par cette exigence.

La question qui se pose est de savoir si l'exigence d'être récemment diplômé est justifiée par rapport à un but légitime et proportionnée au but recherché.

La société affirme clairement que son objectif est de recruter des ingénieurs non spécialistes en informatique, de les former et de les rémunérer en conséquence, c'est-à-dire à un niveau débutant.

En l'espèce, la société soutient que le niveau de rémunération proposé nécessite que les candidats soient des débutants et que seule la référence à l'année de diplôme permet d'atteindre ce public cible.

Si l'objectif poursuivi par la société paraît légitime, il apparaît que les moyens utilisés pour y parvenir ne semblent pas proportionnés.

D'autres solutions permettent d'atteindre un tel objectif notamment en faisant figurer dans l'annonce une fourchette de salaires.

La société I ne peut raisonnablement, compte tenu du contexte économique actuel, se substituer aux candidats, anticiper leurs refus et les écarter d'emblée du processus de recrutement sans même s'être entretenue avec eux.

A cet égard, le dernier bulletin de paie de Monsieur G, qui depuis a trouvé un emploi en CDD, démontre qu'il perçoit une rémunération équivalente à celle proposée par la société I. On peut en déduire qu'il aurait accepté le salaire proposé par la société I.

Compte tenu de ce qui précède, il ressort de l'enquête que l'exigence d'être récemment diplômé, qui a pour effet d'écarter une catégorie de personnes en raison de leur âge, constitue bien une discrimination fondée sur l'âge, en ce qu'elle ne paraît pas nécessaire et appropriée pour atteindre l'objectif d'embauche poursuivi par la société.

L'argument selon lequel le recrutement réalisé par la Société I s'inscrirait dans le cadre d'une politique d'insertion professionnelle autorisant les différences de traitement fondées sur l'âge n'est pas recevable.

Il convient de rappeler que le contrat de professionnalisation, utilisé en partie par la société pour ce recrutement est un dispositif d'insertion qui ne fait pas de distinction fondée sur l'âge. Ce dispositif s'adresse, en effet, à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

En conséquence, le Collège de la haute autorité considère que la différence de traitement dont a fait l'objet Monsieur G contrevient aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Il recommande à la société I de cesser d'utiliser des critères de recrutement qui renvoient indirectement à l'âge des candidats au profit de critères neutres qui correspondent à la description du poste, aux compétences du candidat et à son niveau de rémunération, en veillant particulièrement au respect de la législation prohibant toute forme de discrimination.

Enfin, il recommande à la Société de procéder à une réparation appropriée du préjudice subi par Monsieur G.

Le Collège de la haute autorité demande à la Société I de lui rendre compte de ces recommandations dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER