

Délibération n°2009-199 du 27 avril 2009

Emploi privé- âge- procédure de recrutement-rejet de la candidature – sans entretien – profil surdimensionné- diplôme- compétences managériales – expérience professionnelle – présomption de discrimination– pas de justification – discrimination indirecte - recommandation.

Une société recherche un juriste expérimenté, minimum 5 ans d'expérience dans une fonction similaire. Le réclamant juriste expérimenté en administration de biens, âgé de 56 ans, a été écarté d'emblée d'une procédure de recrutement sans entretien en raison de son profil surdimensionné. La haute autorité a considéré au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête qu'il existait une présomption de discrimination à raison de l'âge. Les éléments avancés par la société ne permettent pas de démontrer que le rejet de la candidature du réclamant est fondé sur des éléments objectifs à toute discrimination à raison de l'âge. La haute autorité recommande à la société de procéder à une réparation du préjudice et de modifier ses pratiques de recrutement.

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 16 avril 2008 d'une réclamation de Monsieur T relative au rejet de sa candidature au poste de Juriste Immobilier (CDI) au sein de l'entreprise I, entité Administration des Biens. L'offre d'emploi relative à ce poste a été diffusée le 12 mars 2008 sur le site www.village-justice.com.

Il s'agit d'un poste « *expérimenté* ». Il est précisé que le poste requiert « *minimum 5 ans d'expérience professionnelle dans des fonctions similaires notamment dans l'environnement d'administration des biens* ». Le candidat devra être « *titulaire d'un DEA/DESS en droit immobilier et/ou en droit des affaires* ».

Le 15 mars 2008, le réclamant âgé de 56 ans adresse sa candidature. Le 1^{er} avril 2008, il est informé par courrier électronique que son profil ne correspond pas « *exactement* » à celui recherché. Au regard de « *la qualité de son dossier* », il est informé que sa candidature sera conservée pendant une durée de 6 mois.

Selon Monsieur T, son profil correspond parfaitement au profil de l'offre. Diplômé en droit privé et diplômé de l'Ecole de notariat de Paris (1974), il a exercé en qualité de chef d'agence puis de responsable juridique au sein de groupes de promotion immobilière et de cabinets d'administrations de biens. Le dernier poste qu'il a occupé en 2006 est un poste de Responsable juridique opérationnel au sein d'un groupe immobilier.

Il considère que le fait d'avoir été écarté de la procédure de recrutement, sans même avoir été reçu en entretien, constitue une discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur son âge.

La haute autorité a effectué une enquête auprès de la Société I sur les motifs qui l'ont conduite à écarter d'emblée la candidature de Monsieur T ainsi que sur la mise en œuvre de sa procédure de recrutement.

A l'issue de son enquête, la haute autorité a informé la société, par courrier en date du 23 octobre 2008, des éléments permettant de présumer que Monsieur T avait subi un traitement défavorable, à raison de son âge, au moment de son recrutement. La Société I a présenté ses observations le 7 novembre 2008.

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

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, notamment sur la base de l'âge.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge par rapport à d'autres personnes, à moins que :

- cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La société I confirme avoir écarté la candidature de Monsieur T sans que ce dernier ait fait l'objet d'un entretien. Elle réfute l'allégation selon laquelle il aurait fait l'objet d'une discrimination dans la procédure de recrutement en raison de son âge.

La société fait état de plusieurs raisons expliquant pourquoi la candidature de Monsieur T a été écartée d'emblée de la procédure de recrutement.

En premier lieu, il ne possédait pas le diplôme de formation supérieure DEA/DESS en droit immobilier ou en droit des affaires.

En outre, la société I souligne que les compétences d'animation et d'encadrement d'équipe mises en avant « *n'étaient pas requises pour le poste* ».

Enfin, selon la société, Monsieur T justifiait d'une expérience significative largement supérieure à celle recherchée pour le poste : « *l'intéressé a une expérience en droit immobilier de plus de 30 ans* ».

Elle en conclut que « *Monsieur T était surdimensionné pour le poste recherché et n'a par conséquent été victime d'aucune discrimination fondée sur son âge* ».

La société précise que 99 CV relatifs à cette offre ont été reçus.

Sur les 99 CV reçus, elle indique que :

- 7 CV ont été jugés comme correspondant au profil (communiqués). Ces candidats ont fait l'objet d'un entretien téléphonique et deux d'entre eux ont été reçus en entretien de visu,
- 17 CV ont été jugés comme ne correspondant au profil recherché mais ont été conservés « en vivier car présentant un intérêt manifeste pour la société » (communiqués). La société indique que parmi ces CV figure celui de Monsieur T,
- enfin, les 75 CV restants auraient été écartés définitivement (non communiqués malgré des demandes réitérées).

Enfin, la société précise que son choix s'est en définitive porté sur une candidature interne.

Les explications données par la Société I appellent plusieurs observations.

S'agissant du diplôme requis :

Il convient de vérifier si l'exigence du diplôme indiqué dans l'offre d'emploi à savoir le « *DEA/DESS en droit immobilier et/ou en droit des affaires* », sur laquelle se fonde la Société I pour écarter la candidature de Monsieur T est justifiée par rapport au poste à pourvoir.

Il ressort que parmi les 7 candidatures externes présélectionnées qui ont été entendues dans le cadre d'entretien téléphonique, toutes ne justifient pas d'un DEA/DESS en droit immobilier et/ou en droit des affaires.

Seulement deux justifient de ce diplôme. Certaines justifient d'un 3^{ème} cycle de droit notarial ou de droit privé spécialisée en ingénierie financière, d'autres ne justifient pas de 3^{ème} cycle en droit et se sont arrêtées au niveau de la maîtrise en droit des affaires.

Ainsi, bien que certaines candidatures ne justifient pas du diplôme requis pour le poste, elles ont été présélectionnées afin de passer un entretien téléphonique, à la différence de Monsieur T. Toutes ces personnes ont moins de 38 ans.

En l'espèce, Monsieur T possède un niveau de formation comparable à celui des personnes sélectionnées en vue d'un entretien, il est en effet diplômé de droit privé et diplômé de l'Ecole de notariat de Paris.

L'argument fondé sur le fait que Monsieur T ne possède pas les diplômes précisément requis dans l'offre d'emploi ne paraît donc pas pertinent.

Sur le caractère surdimensionné du profil de Monsieur T :

Sur les compétences d'encadrement non requises :

Selon la Société I, les compétences d'encadrement et d'animation d'équipe que Monsieur T a lui-même mises en valeur dans sa lettre de candidature n'étaient pas recherchées.

L'analyse des 7 CV de candidats ayant fait l'objet d'un entretien téléphonique met notamment en évidence que deux d'entre eux exercent des responsabilités managériales. En particulier, il apparaît que l'une des candidates occupe un poste de Responsable juridique depuis 4 ans nécessitant de gérer une équipe de conseillers juridiques (allant du recrutement à l'encadrement).

Le fait que Monsieur T justifie d'une compétence en matière managériale, certes non requise pour le poste, ne peut sérieusement justifier le fait qu'il ait été d'emblée écarté de la procédure de recrutement externe, sans avoir fait l'objet d'un entretien.

En outre, la société I n'indique pas précisément en quoi le fait d'avoir exercé de telles responsabilités constitue un obstacle au recrutement.

Sur le nombre d'années d'expérience professionnelle :

Au-delà des compétences d'encadrement, la société I explique le rejet de la candidature de Monsieur T au motif qu'il justifie d'une « *expérience en droit immobilier de plus de trente ans* ».

L'examen des CV des 7 candidats ayant fait l'objet d'un entretien téléphonique met en évidence qu'ils ont tous moins de 38 ans (6 ont moins de 35 ans et 1 candidat est âgé de 37 ans). Ils ne justifient pas tous d'une expérience de 5 ans minimum dans une fonction similaire (« juriste expérimenté en droit immobilier/administrations de biens ») et ont moins de 10 ans d'expérience professionnelle, toutes expériences confondues.

L'analyse des 17 CV qui ont été écartés sans entretien dans le cadre de la procédure de recrutement externe met en évidence qu'il s'agit

- soit de candidats peu expérimentés qui ne justifient pas du nombre d'années d'expérience requis qui ont donc entre 28 et 33 ans (6 candidats),
- soit des candidats expérimentés voire assez expérimentés qui pour certains justifient d'une expérience professionnelle supérieure à 10 ans et qui ont donc une moyenne d'âge supérieure à 42 ans (11 candidats). Monsieur T en fait partie.

Bien que l'annonce ne fixe pas de limite maximum d'années d'expérience, l'analyse des CV indique que la société I a écarté les candidats justifiant de plus de 10 ans d'expérience, dont Monsieur T. La référence aux 5 à 10 ans d'expérience dans l'offre d'emploi semble donc avoir joué en sa défaveur par rapport aux candidats plus jeunes.

Ainsi, il convient de vérifier si cette pratique qui exclut indirectement les candidats de plus de 40 ans est justifiée par rapport au poste à pourvoir et si les moyens utilisés pour sélectionner le candidat sont appropriés et nécessaires conformément aux exigences de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En l'espèce, la société I n'a pas démontré en quoi un profil tel que celui de Monsieur T, justifiant de 30 ans d'expérience professionnelle, le rendait incapable d'exercer le poste de juriste confirmé au sein de son unité d'administration des biens.

Le fait même que la société ait confirmé à plusieurs reprises qu'elle recherchait un candidat expérimenté justifie d'autant moins que la candidature de Monsieur T ait été écartée d'emblée sans entretien de la procédure de recrutement réalisée en externe.

A cet égard, la candidature retenue pour le poste, qui ne peut-être comparée à celle de Monsieur T, puisque recrutée dans le cadre d'un recrutement interne, confirme cependant à titre indicatif, que l'argument selon lequel Monsieur T avait trop d'expérience n'était pas justifié au regard du poste à pourvoir.

En effet, le profil de la candidate, légitimement retenue pour le poste en interne, met en évidence qu'elle justifiait de 8 ans d'expérience, dont deux avec des responsabilités d'encadrement. L'intitulé initial du poste « *juriste métier immobilier* » a d'ailleurs été modifié. Le contrat de travail de la personne embauchée stipule qu'il s'agit d'un poste de « *Responsable juridique-immobilier* ».

La société I ne peut pas plus soutenir que Monsieur T « *n'a pas exercé personnellement et d'une manière opérationnelle les missions* » visées dans l'offre d'emploi, et ce sans avoir vérifié cet élément avec l'intéressé, notamment dans le cadre d'un entretien téléphonique.

En effet, Monsieur T fait précisément référence dans sa lettre de motivation au fait que parmi les missions qui lui ont été confiées, il a été amené « *à intervenir en qualité de conseil fonctionnel et opérationnel en matière de baux d'habitation, baux commerciaux, copropriété, construction, réglementation des professions immobilières et contentieux* ». Monsieur T soutient à cet égard que le dernier poste qu'il a occupé était un poste de juriste opérationnel en administration des biens.

La société n'a pas démontré que l'appréciation portée sur le profil de Monsieur T (« surdimensionné ») pour l'écarter de la procédure de recrutement externe était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'âge.

Au vu des éléments susvisés, le Collège de la haute autorité considère que le fait que Monsieur T n'ait pas fait l'objet d'un entretien dans le cadre de la procédure de recrutement externe constitue une discrimination fondée sur son âge.

En conséquence, Il recommande à la Société I de procéder à une réparation du préjudice subi par Monsieur T pour l'avoir écarté d'emblée de la procédure de recrutement sans avoir procédé à un entretien.

Le Collège recommande à la Société I de modifier ses pratiques et notamment de procéder à un tri objectif des CV de candidats en vérifiant que les critères utilisés pour écarter les CV à tous les stades de la procédure sont étrangers à l'âge des candidats, notamment :

- en veillant à ne pas exclure un candidat sur la seule base de l'intitulé de son diplôme et à tenir compte des formations équivalentes comme de l'expérience,
- en évaluant la conformité d'une candidature à l'exigence de formation requise en fonction des caractéristiques du poste à pourvoir.

Le Collège renouvelle sa recommandation issue de sa délibération n°2007-306 du 26 novembre 2007 et précise que la référence à « 5 ans d'expérience minimum dans une fonction similaire » ne saurait justifier le rejet d'un candidat ayant une expérience bien supérieure au motif qu'il est surdimensionné.

Le Président

Louis SCHWEITZER