

Délibération n° 2008-213 du 20 octobre 2008

Age / Emploi / Emploi public Recommandations

La haute autorité de lutte contre les discriminations a été saisie d'une réclamation relative au non recrutement d'un candidat à un poste de maître de conférences. Le Collège de la haute autorité constate qu'en opposant l'âge du réclamant pour l'écartier du poste de maître de conférences qu'il sollicitait au profit d'un autre candidat, l'Université a commis une discrimination prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. En conséquence, il recommande le réexamen de la situation de l'intéressé et invite le Président de l'Université à rappeler aux membres des commissions de spécialistes la portée du principe de non discrimination.

Le Collège,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

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 a été saisie le 22 novembre 2007 d'une réclamation de M. X relative au classement établi par la commission de spécialistes de l'Université de T. à l'issue de son audition le 16 mai 2007. Il estime que cette décision, qui l'a écarté du poste de maître de conférences qu'il sollicitait, constitue une discrimination fondée sur son âge.

M. X, docteur en sociologie du travail âgé de 52 ans, est ingénieur d'études en poste à l'Université de T.

Qualifié par le Conseil national des Universités, il a postulé aux emplois vacants de maître de conférences pour la rentrée 2007, dont l'emploi « sociologie des pratiques d'encadrement » (n° 0225) à pourvoir à l'Université de T.

M. X a été retenu pour audition par la commission de spécialistes de la 19^{ème} section de l'Université de T qui l'a entendu le 16 mai 2007.

A l'issue de cette audition, cette commission a classé par ordre de préférence 5 candidats, M. X étant placé au deuxième rang.

Or, le 30 mai 2007, plusieurs membres de cette commission ont signé un courrier adressé au conseil d'administration de l'Université précisant que « *le Président de la commission a fait prévaloir l'argument de l'âge comme critère principal de sélection entre les deux candidats les plus proches du profil du poste* ».

Lors de la réunion du conseil d'administration restreint du 30 mai 2007, le Président de l'Université a rejeté la proposition de classement présentée par la commission de spécialistes au motif que « *5 membres de la commission 19 ont déposé auprès du Président de l'Université une lettre mentionnant l'utilisation par le président de la commission d'un argument discriminatoire au détriment d'un des candidats* ». Le poste de maître de conférences, non pourvu, devait être proposé à la campagne de recrutement suivante.

Le candidat classé en première position, M. Y, a alors saisi le tribunal administratif de Versailles d'un recours en référé demandant la suspension de la décision du Conseil d'administration restreint du 30 mai 2007 rejetant la proposition de classement.

Par ordonnance du 5 juillet 2007, le juge des référés a estimé qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que « *la proposition de classement litigieuse aurait résulté non de la prise en compte des titres, travaux et activités des candidats mais uniquement de l'âge de l'un d'entre eux ; qu'à supposer qu'à mérite égal il aurait été tenu compte de l'âge des deux premiers candidats pour les départager, cette seule circonstance ne saurait suffire à établir l'existence d'une discrimination illégale* ». Estimant que le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation était de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision, le tribunal a ordonné la suspension de l'exécution de la décision et enjoint au Président de l'Université de réunir le conseil d'administration de l'Université afin qu'il se prononce à nouveau sur la liste proposée par la commission de spécialistes.

Le 11 octobre 2007, le conseil d'administration restreint de l'Université a décidé d'entériner la liste de la commission de spécialistes classant M. X en deuxième position. Les propositions de la commission ont alors été transmises au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche qui a procédé, par arrêté en date du 8 novembre 2007, à la nomination de M. Y sur le poste de maître de conférences vacant.

Ce dernier s'est ensuite désisté de la requête en annulation introduite devant le tribunal administratif.

M. X n'a pas déposé de requête devant la juridiction administrative pour contester la nomination de M. Y.

Selon l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur âge* ».

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que lors de sa réunion du 16 mai 2007, la commission de spécialistes a procédé à un examen des titres, travaux et activités des candidats au poste de maître de conférences. Cet examen ayant conduit à distinguer plus particulièrement deux des candidats en lice, la commission de spécialistes s'est alors appuyée sur le critère de l'âge pour écarter M. X du poste qu'il sollicitait.

En effet, un courrier du 30 mai 2007, adressé au conseil d'administration par plusieurs membres de cette commission, affirmaient que « *le Président de la commission a fait prévaloir l'argument de l'âge comme critère principal de sélection entre les deux candidats les plus proches du profil du poste* ». Un second courrier adressé au Président de l'Université le 8 juin 2007 par 9 autres membres de la commission s'attachait à montrer que la décision prise à l'issue des auditions reflétait un respect rigoureux des règles de sélection académiques. Il est néanmoins précisé dans ce courrier que « *la question de la pyramide des âges a été évoquée comme un critère parmi d'autres. En effet, les recrutements ne peuvent pas se faire sérieusement sans une réflexion préalable sur la structure d'âge des enseignants en poste. L'argument de l'âge, comme « critère principal », n'est donc pas recevable. Il n'est pas celui qui a été pris en compte par les membres de cette commission* ».

L'argument selon lequel il aurait été nécessaire de tenir compte de la pyramide des âges des enseignants en poste à l'Université de T pour procéder au recrutement d'un maître de conférences, tend à démontrer que les considérations touchant à l'âge des candidats ont été prises en compte.

De surcroît, affirmer qu'il n'est « *pas sûr qu'il [M. X] sera encore très créatif sur le plan scientifique* » en raison de son âge, comme le relate l'attestation d'un des membres de la commission, en date du 25 novembre 2007, tend non seulement à stigmatiser les candidats d'un certain âge, mais aussi à les écarter indirectement de tout recrutement.

Ce faisant, en opposant l'âge de M. X (52 ans), même à titre subsidiaire, pour l'écarter du poste sollicité, la commission de spécialistes a, par sa délibération en date du 16 mai 2007, commis une discrimination.

De ce point de vue, le refus du conseil d'administration restreint de l'Université, réuni le 30 mai 2007, d'entériner cette liste, « *au motif qu'il pouvait exister un argument discriminatoire* », selon les termes employés par le Président de l'Université, paraît devoir être souligné.

Cependant, force est de constater qu'en tirant les conséquences de l'ordonnance du juge des référés du 5 juillet 2007, qui enjoignait au Président de l'Université « *de réunir le conseil d'administration de cette université afin que celui-ci se prononce à nouveau sur la liste proposée par la commission de spécialistes* », le conseil d'administration restreint de l'Université a approuvé le 10 octobre 2007 la liste élaborée par la commission de spécialistes le 16 mai 2007 à partir d'un critère d'âge discriminatoire.

Dans la mesure où le conseil d'administration restreint de l'Université n'a pas demandé à la commission de spécialistes de procéder à un réexamen de cette liste, le Président de l'Université ne saurait se prévaloir du fait que « *lors du deuxième vote, le 10 octobre 2007, aucun argument justifiant un deuxième rejet n'a été évoqué et la liste a été approuvée par une large majorité des membres du conseil d'administration restreint (10 voix pour, 0 contre, un*

bulletin blanc) » pour écarter le caractère discriminatoire de la délibération du 10 octobre 2007.

De même, le Président de l'Université ne saurait se prévaloir de la décision du juge des référés pour considérer que, sans demande formelle du juge, il n'avait pas à demander à la commission de spécialistes de se réunir de nouveau, ni à considérer que le conseil d'administration était tenu d'apprécier l'exactitude des faits allégués.

En effet, la circonstance que le juge des référés n'ait pas expressément demandé au Président de l'Université de réunir à nouveau la commission de spécialistes n'interdisait pas à celui-ci de le faire afin de lever toute ambiguïté.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Collège de la haute autorité constate qu'en opposant l'âge de M. X (52 ans) pour l'écarter du poste de maître de conférences qu'il sollicitait au profit de M. Y, la commission de spécialistes n° 19, par sa délibération en date du 16 mai 2007, a commis une discrimination prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires.

Après avoir souligné le refus initial du conseil d'administration restreint de l'Université, réuni le 30 mai 2007, d'entériner cette liste pour un motif discriminatoire, le Collège estime que la seconde décision du 11 octobre 2007, qui a validé l'éviction de M. X sans nouvelle consultation de la commission de spécialistes, revêt par voie de conséquence un caractère discriminatoire.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande l'indemnisation du préjudice subi, la décision discriminatoire paraissant de nature à affecter le déroulement de la carrière de M. X.

Le Collège invite le Président de l'Université de T à procéder au réexamen de la situation de M. X au sein de cette université, le cas échéant, à l'occasion d'une nouvelle campagne de recrutement.

Le Collège invite également le Président de l'Université à rappeler à l'ensemble des membres des comités de sélection de l'Université de T. la portée du principe de non discrimination.

Par ailleurs, selon une des attestations jointes au dossier, le Président de la commission de spécialistes aurait demandé à l'auteur de l'attestation « *de convaincre M. X de renoncer à toutes poursuites. Celles-ci auraient un effet négatif pour l'Université et pour M. X, ce dernier risquant une réputation négative dans le milieu universitaire qui pourrait lui nuire pour toute demande future de poste de maître de conférences* ».

Au vu de cette pièce, le Collège invite le Président de l'Université à rappeler à l'intéressé qu'en vertu de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires, « *aucune mesure concernant notamment le recrutement (...) ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article*

; 2°/ le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter « ces principes » (...) Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé « ou enjoint de procéder » aux agissements définis ci-dessus ».

Le Collège décide de transmettre cette délibération à la Ministre l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Il sera rendu compte à la haute autorité de l'exécution de ces mesures dans les trois mois suivant la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER