



---

**Décision du Défenseur des droits MLD 2013-193**

---

RESUME ANONYMISE DE LA DÉCISION

***Décision relative à un refus d'embauche en raison de l'âge du réclamant.  
(Recommandation)***

***Lutte contre les discriminations***

***Emploi privé***

***Age***

*Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un refus d'embauche lié à l'âge du réclamant.*

*Le réclamant est titulaire d'un master 2 en droit de l'entreprise et âgé de 56 ans lorsqu'il dépose sa candidature pour un poste d'assistant juridique au sein du greffe d'un tribunal de commerce.*

*Sa candidature est écartée sans entretien, en raison de son profil surdimensionné. Il lui est précisé par courriel que « son âge avait évidemment pesé sur la décision ».*

*Les services du Défenseur des droits ont considéré qu'il existait une présomption de discrimination à raison de l'âge. Les éléments avancés par la société mise en cause ne permettent pas de démontrer que le rejet de la candidature du réclamant est fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination à raison de l'âge.*

*En conséquence, le Défenseur des droits :*

- considère que le rejet de la candidature du réclamant est discriminatoire en raison de son âge ;*
- recommande à la société mise en cause de se rapprocher du réclamant afin de procéder à une juste réparation de son préjudice.*

Paris, le 4 novembre 2013

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2013-193

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur ;

---

Vu la directive 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 ;

Vu le code du travail ;

Vu la délibération n°2007-199 du 27 avril 2009 ;

Saisi d'une réclamation de Monsieur L relative à un refus d'embauche qui lui a été notifié par la SELARL X, et qu'il estime discriminatoire en raison de son âge.

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Monsieur L afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011  
relative au Défenseur des droits**

1. Par une demande en date du 15 mai 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur L relative à un refus d'embauche qu'il estime discriminatoire en raison de son âge.

**FAITS :**

2. Le réclamant, alors âgé de 56 ans, diplômé d'un master 2 droit de l'entreprise, a déposé le 18 avril 2012 une candidature pour un poste d'assistant juridique au sein d'un Greffe du tribunal de commerce, organisé sous la forme de la SELARL X.
3. Par un courriel en date du 9 mai 2012, le réclamant a demandé à Maître XX, Greffière et auteur de l'annonce, si sa candidature avait été retenue. Le cas échéant, le réclamant souhaitait connaître les raisons de ce refus.
4. Par courriel en date du 15 mai 2012, Maître XX a répondu que le poste proposé nécessitait une formation interne de deux à trois ans minimum et que le réclamant avait une formation bien supérieure à ce que le greffe recherchait.
5. Le même jour, le réclamant sollicite Maître XX pour savoir si la véritable raison du refus était son âge.
6. Le même jour, celle-ci répond à Monsieur L que son « *âge avait évidemment pesé sur la décision* » du greffe mais aussi qu'il allait « *s'ennuyer compte tenu de sa formation* ».

**CADRE JURIDIQUE :**

7. L'article L.1132-1 du Code du travail interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de son âge.
8. L'article L.1134-1 du même code introduit un aménagement de la charge de la preuve au profit du salarié qui s'estime victime de discrimination. Ainsi, il n'appartient pas au demandeur d'apporter la preuve de la discrimination qu'il allègue mais seulement de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il incombe alors à la partie défenderesse de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
9. Par une décision en date du 22 novembre 2005, la Cour de justice des communautés européennes a affirmé que le principe de non-discrimination en raison de l'âge consacré par la directive 2000/78 doit être considéré comme un principe général du droit communautaire (CJCE MANGOLD, 22 novembre 2005, aff. C-144/04).
10. Dans une situation identique au cas d'espèce, le Collège de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a adopté, le 27 avril 2009, une délibération n°2009-199, aux termes de laquelle il a considéré que « *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 fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à l'âge* ».

**ANALYSE JURIDIQUE :**

11. En l'espèce, par application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, le réclamant a apporté un certain nombre d'éléments de faits et notamment un courriel de Maître XX en date du 15 mai 2012 aux termes duquel « *son âge avait évidemment pesé sur la décision* » de rejet de sa candidature.
12. Il apparaît que la formulation de ce courriel porte l'aveu de la prise en compte de l'âge du réclamant dans la décision visant à l'écartier de la procédure de recrutement.
13. Ainsi, ce courriel constitue un élément suffisant laissant supposer l'existence d'une discrimination.
14. Interrogé à cet effet par les services du Défenseur des droits, la société mise en cause rappelait, dans un courrier en date du 8 avril 2013, ce qu'elle considère comme des éléments objectifs justifiant le rejet de cette candidature, à savoir que le réclamant « *bénéficiait d'une formation et d'une expérience professionnelle bien supérieures à celles requises par le poste, lequel comporte essentiellement des tâches élémentaires de saisie nécessitant une simple formation interne. Nous avons donc effectivement craint qu'il ne s'ennuie à un tel poste* ».
15. Or, le Défenseur des droits considère que le fait de craindre que le réclamant ne s'ennuie sur le poste auquel il postule constitue une appréciation subjective attachée à la motivation du réclamant, et non une appréciation objective de sa capacité à exercer les fonctions attachées au poste proposé.
16. Néanmoins, cette appréciation subjective ne peut justifier le fait d'exclure d'emblée la candidature du réclamant, sans l'inviter à un entretien.
17. En effet, le réclamant, qui a témoigné de son intérêt pour le poste en se portant candidat, aurait pu démontrer sa motivation lors d'un entretien.
18. En écartant le réclamant de la procédure de recrutement sur la base de cette seule appréciation subjective, et par la prise en compte de son âge, la Société mise en cause ne démontre pas que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
19. De plus, la société mise en cause ne démontre pas en quoi le profil de Monsieur L, qu'elle considère comme étant surdimensionné, le rendait incapable d'exercer le poste d'assistant juridique.
20. Rappelant le raisonnement qu'avait tenu le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans sa délibération n°2009-199 du 27 avril 2009, le Défenseur des droits indique également que selon lui, le fait que le réclamant justifie de compétences qui ne sont pas requises pour le poste ne peut sérieusement justifier le fait qu'il ait été d'emblée écarté de la procédure de recrutement, sans avoir fait l'objet d'un entretien.
21. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - considère que le rejet par la SELARL X de la candidature de Monsieur L constitue une discrimination à raison de l'âge contraire à l'article L.1132-1 du code du travail ;

- recommande à la SELARL X de se rapprocher de Monsieur L afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.