



Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-150

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un refus d'embauche à raison de l'âge

Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations

Thème :

Emploi privé – Refus d'embauche

Critère : Age

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un refus d'embauche que la réclamante estime en lien avec son âge.

La réclamante, âgée de 43 ans, postule à un poste de chargé de projet au sein d'un réseau d'organismes.

L'employeur l'informe par courrier électronique être intéressé par sa candidature et lui demande des précisions sur son âge et sur l'année d'obtention de ses diplômes.

La réclamante apporte les précisions demandées et, en l'absence de réponse, sollicite des explications auprès de l'employeur. Ce dernier lui répond alors que son profil est surdimensionné pour le poste.

Des éléments recueillis au cours de l'instruction menée par le Défenseur des droits, il ressort que le profil professionnel de la réclamante correspondait au poste à pourvoir et que les justifications apportées par l'employeur ne permettent pas de considérer que le refus d'embauche qui lui a été opposé repose sur des motifs étrangers à toute discrimination.

En effet, la personne recrutée bénéficiait d'une expérience similaire à celle de la réclamante, l'ensemble des personnes reçues en entretien était toutes âgées de 26 à 33 ans et la personne finalement recrutée était âgée de 33 ans.

En conséquence, le Défenseur des droits décide d'une part, de rappeler les termes de la loi à l'employeur afin d'éviter la réitération de tels faits et, d'autre part, de recommander à l'employeur de se rapprocher de la réclamante en vue de l'indemniser du préjudice subi et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois.



Paris, le 29 juillet 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2013-150

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 des droits ;

Vu le code du travail.

Saisi par Madame A qui estime avoir subi une discrimination à raison de son âge de la part du Comité X,

Recommande au Comité X de se rapprocher de Madame A en vue de l'indemniser du préjudice subi suite au refus d'embauche qui lui a été opposé, 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 courrier du 13 juillet 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame A relative à un refus d'embauche qu'elle estime en lien avec son âge.
2. Madame A est âgée de 43 ans lorsque, le 5 juin 2011, elle répond à une annonce publiée par le Comité X, , pour un poste de « *chargé de projet Programmes de Petites Initiatives (PPI)* » en contrat à durée déterminée de 12 mois.
3. Par courriel du 15 juin 2011, dont l'objet est : « *convocation à l'entretien pour le poste de Chargée de projet PPI au sein du Comité X* », Madame R, chargée du programme des actions internationales, informe Madame A que le Comité X est intéressé par sa candidature. Toutefois, elle ajoute qu'elle souhaite connaître son âge ainsi que l'année d'obtention de ses diplômes.
4. Par courriel du même jour, Madame A transmet les informations demandées : « *j'ai 43 ans et pour ce qui concerne mes dates d'obtention de mes diplômes, j'ai obtenu : - le Mastère Spécialisé Forêt, Nature et Société en 2010 ; le DEA « Dynamiques comparées des sociétés en développement en 1995 (...)* ».
5. N'ayant reçu aucune réponse la semaine suivant l'envoi de son courriel, la réclamante contacte Madame R par téléphone afin d'obtenir des explications. Cette dernière lui aurait indiqué que « *son profil était surdimensionné (...), que l'âge allait avec l'expérience* » et que « *le directeur voulait maintenir une cohérence d'âge dans ses équipes* ».
6. Madame A estime que le rejet de sa candidature par le Comité X est discriminatoire car fondée sur son âge.
7. L'article L. 1132-1 du code du travail dispose qu' « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (...) en raison de son âge* ».
8. L'article L. 1132-4 dudit code prévoit que toute discrimination est sanctionnée par la nullité.
9. L'article L. 1134-1 définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».
10. En l'espèce, force est de constater qu'après avoir répondu au courriel de Madame R et renseigné son âge, Madame A n'a reçu aucune réponse de la part du Comité X. Elle a alors décidé de contacter Madame R qui l'a informée du rejet de sa candidature.
11. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 18 juillet 2012, Madame R explique que le courriel du 15 juin 2011 adressé à Madame A « *visait à lui demander des compléments d'informations sur son C.V. (...) et non de la convoquer à ce stade à un entretien. Le message envoyé ne comporte en effet pas de convocation avec une date et une heure de rendez-vous* ». Elle indique que l'objet du courriel a été intitulé à tort « *convocation à un entretien pour le poste de chargée de projet PPI au sein du Comité X* ».

12. Toutefois, Madame R confirme que la candidature de Madame A les intéressait : « *son C.V. avait retenu dans un premier temps notre attention* ». Elle précise également que lors de l'envoi du courriel du 15 juin 2011, le Comité X procédait à « *l'examen des candidatures que nous allions retenir pour un entretien* ».
13. Dès lors, quand bien même la mention de l'objet du courriel résulterait d'une erreur ainsi que l'affirme Madame R, il ressort des éléments recueillis que le Comité X procédait à la sélection des candidatures lorsque ledit courriel a été adressé à la réclamante. Madame R reconnaissant que le CV de celle-ci les intéressait de prime abord, il peut légitimement en être déduit que le courriel en question lui a été adressé dans le but éventuel de la convoquer à un entretien. A défaut, sa candidature aurait été directement rejetée et le Comité X n'aurait pas pris le soin de la contacter pour lui demander des informations complémentaires.
14. Or, l'article L. 1221-6 du code du travail dispose : « *les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. / Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. / Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations* ».
15. Ainsi, pour être licites, les méthodes et techniques d'aide au recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, c'est-à-dire opérer la sélection des candidats en considération des seules compétences requises pour le poste à pourvoir.
16. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 15 avril 2013, le Comité X atteste « *de bonne foi [ne pas avoir su] qu'il était discriminant de demander l'âge des candidats* » et reconnaît qu'il n'aurait pas dû être demandé à Madame A de renseigner son âge.
17. Il ajoute que « *bien qu'elle nous ait confirmé son âge exact, nous savions, avant de lui demander ces informations que Madame A était une candidate plus âgée que les autres candidats retenus pour les entretiens. Ayant débuté sa carrière professionnelle en 1997, après des études supérieures de 5 ans après le baccalauréat, nous pouvions légitimement déduire de ces informations qu'elle était âgée d'au moins 38 ans (...). Si nous avons délibérément souhaité exclure la candidature de Mme A sur un critère d'âge, nous l'aurions fait sans lui envoyer de message complémentaire* ».
18. Néanmoins, force est de constater que le Comité X disposait des éléments objectifs nécessaires à l'examen de la candidature de la réclamante et qu'il a tout de même été demandé à cette dernière de renseigner son âge et l'année d'obtention de ses diplômes, certainement dans le but de « *confirmer son âge exact* », pour reprendre les termes du Comité X.
19. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 18 juillet 2012, Madame R nie toute volonté discriminatoire de la part du Comité X en expliquant : « *les critères selon lesquels nous n'avons pas retenu cette candidate pour un entretien ne concernent pas son âge mais son expérience dans le domaine de la conservation de la biodiversité et des ressources naturelles* ».
20. Madame R précise qu'il a été indiqué par téléphone à la réclamante que « *son expérience dans le domaine de la conservation de la biodiversité et des ressources naturelles dans les pays en voie de développement (expérience d'un an auprès de Parcs Nationaux de France, à l'époque du recrutement) était beaucoup plus faible que celle des autres candidats retenus pour un entretien. Nous demandions une expérience d'au moins 3 ans dans ce domaine, comme indiqué dans l'offre de poste. Son expérience a en effet été essentiellement acquise dans le domaine de la solidarité internationale et de la lutte contre la pauvreté (...)* ».

21. Toutefois, cet élément entre en contradiction avec le fait que le Comité X reconnaisse que le CV de Madame A les intéressait et avec la demande d'information complémentaire qui a été adressée à cette dernière.
22. Par ailleurs, Madame R indique : « *Nous lui avons par ailleurs fait remarquer que son profil était, selon nous, surdimensionné, dans la mesure où nous recrutions sur un poste de Chargé de projet qui correspond dans notre structure, hors personnel administratif, à un premier niveau de recrutement, et que le niveau de responsabilités et d'autonomie confiés au poste ne correspondait pas bien avec celui qu'elle aurait pu attendre, de par son expérience acquise en gestion de projet en 13 ans (1997 à 2010)* ».
23. Or, le CV de la personne finalement recrutée communiqué par le Comité X au Défenseur des droits ne mentionne aucune expérience de chargé de projet mais des expériences de « *responsable de projets* », « *directrice exécutive adjointe (170 salariés)* », et « *chef de projet programme* », entre 2003 et 2010. La personne finalement recrutée bénéficiait ainsi d'une expérience de sept années en gestion de projet et avait exercé des fonctions avec un certain niveau de responsabilité et d'autonomie.
24. Si elle bénéficiait d'une expérience de sept années dans le domaine de la biodiversité ainsi que le souligne le Comité X, son profil n'a toutefois pas été jugé « surdimensionné » pour le poste de chargé de projet qui semble correspondre à un poste de « junior », contrairement à ce qui a été opposé à la réclamante.
25. Enfin, des éléments recueillis par les services du Défenseur des droits, il ressort que les cinq personnes reçues en entretien pour le poste étaient toutes âgées de 26 à 33 ans et que la personne finalement recrutée était âgée de 33 ans.
26. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Constate que l'âge de Madame A a été pris en compte par le Comité X pour rejeter sa candidature, ce qui constitue une discrimination prohibée par les articles L. 1132-1 et suivants du code du travail ;
 - Décide de rappeler les termes de la loi au Comité X afin d'éviter que de tels faits se reproduisent ;
 - Recommande au Comité X de se rapprocher de Madame A en vue de l'indemniser du préjudice subi suite au refus d'embauche qui lui a été opposé, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.