

## Délibération n°2007-306 du 26 novembre 2007

**Accès à l'emploi privé- Offre d'emploi –Mention du nombre d'années d'expérience professionnelle - Candidature rejetée – Motif : pas assez « junior » - « senior » – « trop dimensionné » - Discrimination indirecte fondée sur l'âge - Recommandation.**

*Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature à deux postes au motif qu'il n'était pas assez « junior ». Son profil est jugé « trop dimensionné », « senior » par rapport aux postes à pourvoir. L'exigence « d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle » ne saurait justifier l'exclusion de candidats ayant un profil « senior » comme étant « surdimensionnés » si la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre révèle que le poste requiert un candidat confirmé et que cette exigence est vérifiée par le recrutement final. Le Collège de la haute autorité recommande au cabinet de recrutement ainsi qu'à l'ensemble des intermédiaires de l'emploi, de veiller, dans le cadre de leur procédure de recrutement, à ce que toute référence à l'expérience professionnelle soit définie en termes de niveau de compétence et de responsabilité et qu'elle soit strictement justifiée par rapport au poste à pourvoir et vérifiée par la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre.*

Le Collège :

Vu l'article L. 122-45 du 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 21 octobre 2005 d'une réclamation de Monsieur G. relative au rejet de sa candidature aux postes d'Animateur commercial, d'une part, et de Responsable de développement Assurances professionnelles, d'autre part, dont les annonces correspondantes ont été publiées par un cabinet de recrutement. Il estime être victime d'une discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur son âge.

Selon les offres d'emploi diffusées sur le site [www.financialcareers](http://www.financialcareers), le poste d'animateur commercial demandait un niveau de formation Bac + 3 et + ou – 3 à 5 ans d'expérience professionnelle avec une spécialisation en assurance vie.

Le poste de Responsable développement demandait, quant à lui, un niveau de formation Bac +4/5 avec au moins 5 ans d'expérience et une spécialisation en souscription de risques IARD (Incendie, Accident, Risques Divers).

Le dernier poste occupé par Monsieur G (1999-2004) est un poste de directeur régional en assurance, responsable de 9 agences (25 personnes). Il a 51 ans, une longue expérience en assurance maladie prévoyance et risques divers et est entré dans la vie active en 1977.

Monsieur G. a envoyé ses candidatures au cabinet de recrutement début août 2005. En réponse, le cabinet de recrutement lui a adressé le 7 août 2005 un courrier électronique, dans les termes suivants : « nous nous permettrons de reprendre contact avec vous seulement en cas de parfaite adéquation de votre parcours et expérience professionnelle avec ceux souhaités par nos clients ».

Le réclamant est convoqué à un entretien par le Division manager, le 11 août 2005. Il précise qu'il n'a pas fait figurer son âge sur son CV et allègue que c'est sans doute pour cette raison qu'il a été convoqué.

Selon le réclamant, lors de l'entretien, le Division manager aurait émis une objection quant à l'âge de Monsieur G., et lui aurait indiqué que cette objection risquait d'être soulevée par ses clients.

En septembre 2005, le réclamant est informé par téléphone que 2 autres candidatures sont privilégiées pour les deux postes visés.

En novembre 2005, le réclamant aurait retrouvé l'annonce relative au poste de Responsable de Développement Assurances, demandant au moins 5 ans d'expérience professionnelle, sur le site d'une association. Il indique que le libellé de l'annonce était identique à celui de l'annonce publiée par le cabinet de recrutement et précise qu'il a envoyé sa candidature à l'Association.

Par un courriel en date du 2 novembre 2005, la chargée de recrutement de l'association, lui a répondu: « Vous êtes surdimensionné pour ce poste, proposé à 30/35 Keuros/an et le recruteur recherche quelqu'un d'un peu moins confirmé et plus junior ».

Le 29 novembre 2005, le réclamant précise avoir reçu un appel téléphonique du cabinet de recrutement l'informant que le poste de Responsable développement était pourvu par une personne au profil « plus junior ».

Un courrier a été adressé par la haute autorité à l'association et au cabinet de recrutement.

L'enquête menée auprès de l'association révèle que des candidatures d'âges divers (de 32 ans à 50 ans) ont été adressées au cabinet de recrutement mais que, dès la sélection des CV, celui du réclamant a été écarté au motif qu'il aurait occupé des fonctions de direction.

Quant aux éléments transmis par le cabinet de recrutement, il ressort de la fiche d'entretien renseignée que:

Monsieur G. « recherche poste avec responsabilité de région, direction commerciale, direction réseau »,  
« vu avec lui pas assez spécialisé vie pour SOGECAP (animateur commercial) et trop dimensionné »,  
« à voir retour rentrée LCL sur recherche d'un senior ? rôle de souscription à préciser avec le client »,

« Observations : à suivre si opportunités plus calibrées en responsabilité de région »,  
« salaire fixe actuel 57 K euros »,  
« ouvert sur la rémunération ».

Le cabinet de recrutement précise que les notions de « junior » et de « senior » correspondent à des critères d'expérience, de niveau de fonction, tant du point de vue du statut que du niveau de salaire. Selon le cabinet de recrutement, un profil « senior » se dit d'une personne ayant déjà eu un parcours professionnel l'ayant menée à un haut niveau, tant en ce qui concerne ses fonctions et ses responsabilités, que son salaire.

L'article L. 122-45 du code du travail prohibe les discriminations, directes et indirectes, fondées sur l'âge en matière de recrutement.

Il convient de déterminer si la référence aux notions de « confirmé », « débutant », « senior », « junior » ou de profil « trop dimensionné » pour écarter sa candidature démontre, comme l'allègue le réclamant, qu'il a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son âge.

A cet égard, dans sa décision n° DEC-E2004-042 du 30 juin 2004, le tribunal irlandais pour l'égalité considère que la référence aux adjectifs « senior » et « junior » renvoie au niveau d'expérience professionnelle des candidats et ne désigne pas en soi l'âge du candidat.

Si la haute autorité considère que ces références ne renvoient pas directement à l'âge, et ne peuvent, à elles seules, établir l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge, elles peuvent cependant constituer un indice qui, parmi d'autres éléments, met en évidence une pratique discriminatoire.

**S'agissant du poste d'Animateur commercial**, le cabinet de recrutement confirme que la candidature du réclamant a été écartée en raison de son profil « trop dimensionné », pour un poste de niveau cadre inférieur.

Il convient donc de vérifier si cette appréciation était justifiée par rapport au poste à pourvoir et si les moyens utilisés pour sélectionner les candidats ont été appropriés et nécessaires.

Il ressort de l'enquête que des candidats d'âges divers ont été reçus pour ce poste. En outre, l'analyse des comptes rendus d'entretiens met en évidence qu'un autre candidat âgé de 50 ans, (ayant occupé des fonctions inférieures à Monsieur G.) a été jugé « bon candidat » et a été reçu par la société cliente, quand bien même il n'a finalement pas été choisi.

Enfin, le candidat engagé reflète le faible niveau d'expérience requis. Agé de 28 ans, il a un profil de vendeur de niveau débutant, et trois ans d'expérience professionnelle.

Ainsi, la référence au caractère « trop dimensionné » du réclamant paraît justifiée au regard du poste à pourvoir. L'exigence requise d'avoir 3 ans d'expérience correspond bien au niveau de fonction et de responsabilité requis pour le poste proposé (cadre inférieur).

**Concernant le poste de Responsable de développement assurances des professionnels**, il apparaît que le candidat retenu est celle de Monsieur X (34 ans). Il a 10 ans d'expérience et est présenté comme un candidat confirmé en souscription de risques IARD (Incendie, Accident, Risques Divers).

En l'espèce, bien que l'exigence requise soit une référence au nombre d'années d'expérience minimum, elle renvoie à un niveau peu élevé et a eu pour effet d'exclure d'emblée la candidature « trop dimensionnée » et « senior » du réclamant.

Il convient donc de vérifier si cette appréciation était justifiée par rapport au poste à pourvoir et si les moyens utilisés pour sélectionner le candidat ont été appropriés et nécessaires.

Pour être justifiée et proportionnée conformément aux exigences de l'article L. 122-45 du code du travail et au principe de non discrimination à raison de l'âge, toute exigence doit être strictement justifiée par rapport au poste à pourvoir et vérifiée par la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre.

En l'espèce, le fait que le cabinet ait sélectionné un candidat confirmé ayant plus de 10 ans d'expérience professionnelle et ayant occupé des postes à responsabilité, démontre, contrairement à ce qu'allègue le cabinet de recrutement, qu'il ne s'agit pas d'un poste à faible niveau d'expérience professionnelle mais d'un poste confirmé.

Dès lors l'arbitrage entre deux candidats confirmés remplissant tous deux les conditions d'expérience requises au profit du plus jeune, sans que soit justifié le caractère déterminant des qualités de ce dernier, peut constituer une discrimination.

Le Collège de la haute autorité recommande au cabinet de recrutement ainsi qu'à l'ensemble des intermédiaires de l'emploi, de veiller, dans le cadre de leur procédure de recrutement, à ce que toute référence à l'expérience professionnelle soit définie en termes de niveau de compétence et de responsabilité et qu'elle soit strictement justifiée par rapport au poste à pourvoir et vérifiée par la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre.

Le Collège de la haute autorité invite le cabinet de recrutement à se rapprocher du réclamant afin de le conseiller dans ses démarches de recherche d'emploi. Le Collège lui demande de le tenir informé des suites données à sa recommandation dans un délai de trois mois.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER