



L'âge : une question indiscrète !

JURIDIQUE Publié samedi 14 octobre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Un employeur ne peut écarter une personne d'un processus de recrutement au motif qu'elle ne veut pas donner son âge.

Une candidate postule à un emploi à la RATP, par le biais d'un curriculum vitae anonymisé qui ne mentionne pas son âge.



Elle est présélectionnée et orientée vers un emploi d'animateur agent mobile.

Elle est convoquée à une journée de tests. Ne pouvant s'y rendre, elle contacte la RATP afin d'obtenir une autre date pour effectuer les tests. Cette dernière lui demande de lui fournir sa date de naissance.

La candidate refuse, ce qui lui vaut de ne pas être reconvoquée.

Elle saisit le conseil de prud'hommes sur le fondement d'une discrimination indirecte en raison de l'âge, opérée par la RATP dans son refus de la reconvoquer.

La cour d'appel de Paris rejette sa demande aux différents motifs suivants :

- la phase d'anonymat du recrutement a pris fin dès la première convocation de la candidate à une journée de sélection et qu'il est « *d'usage courant que tant les administrations que les entreprises utilisent la donnée de l'âge [non interdite de collecte par la CNIL, NDLR] pour s'assurer de l'identité des personnes qui les sollicitent* » ;
- la RATP ne peut pas avoir discriminé la candidate par l'âge puisqu'elle ne le connaissait pas ;
- la RATP devait connaître l'âge de la postulante pour son accès au statut ;
- la RATP veille à une pratique professionnelle du recrutement, respectueuse de l'égalité des chances de tous dans l'accès à tous ses emplois et détaille un listing des nouveaux agents recrutés par tranche d'âge.

La défenseure des droits est intervenue à l'instance

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel (Cass. soc., 6 septembre 2023, n°22-15514) en relevant que si « *des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés* », tel n'est pas le cas en l'espèce.

La RATP ne rapporte pas la preuve, à ce stade de la procédure, que la connaissance de l'âge de la candidate était « *objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime* », et en quoi l'exclusion de la candidate était « *nécessaire et appropriée* », à la suite de son refus de communiquer son âge.

De plus, le listing des recrutements opérés faisait apparaître qu'aucun candidat recruté n'était âgé de plus de 56 ans alors que la candidate en avait 57...

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1132-1 du Code du travail dispose :

« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...).* »

L'article L 1133-2 du Code du travail précise :

« *L'article L 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.* »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

Programme des Stages juridiques 2023

ACTUALITÉS

Toute l'actualité

InFO militante

Communiqués de FO

Éditoriaux de FO

Dossiers

Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Pourquoi adhérer

Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles

Votre Fiche de paye

Tous vos droits

Veille juridique

L'InFO des CSE

Consommation

Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Campagnes

Entre Militants

Outils syndicaux

Vidéos & Interviews

« Bienvenue dans le monde du travail »

Le groupe FO au CESE