

Recruter des plus jeunes : discriminatoire ou justifiable ?

Une société flamande vient d'être condamnée pour avoir écarté un candidat âgé de 59 ans.

Le tribunal du travail de Gand a condamné voici quelques jours un cuisiniste flamand. Ce dernier, selon la juridiction, s'était rendu coupable de discrimination en écartant d'une procédure de recrutement un homme de 59 ans au motif qu'à cet âge-là, l'utilisation des logiciels informatiques est moins aisée. Le cuisiniste rejetait la faute sur un de ses collaborateurs, qui aurait pris seul l'initiative de la réponse au candidat. Le tribunal n'a pas entendu l'argument, soulignant, selon Unia, le centre interfédéral pour l'égalité des chances qui a mené avec la société plusieurs tentatives de conciliation, un problème plus profond lié aux préjugés qui pèsent sur les travailleurs de plus de 45 ans. Manque de flexibilité, adaptation difficile aux nouvelles technologies, santé plus fragile, seraient au cœur de ces représentations qui ne laissent guère de place à la nuance.

Si la discrimination liée à l'âge est parmi les plus courantes – derrière celles attachées aux critères raciaux, à

l'handicap et aux convictions religieuses ou philosophiques –, elle reste difficile à prouver dans de nombreuses situations, les employeurs se gardant souvent d'insister sur les raisons qui les poussent à écartier des candidats plus âgés.

Commentant la condamnation du cuisiniste flamand, le Syndicat national des indépendants (SNI) a tout de même indiqué il y a quelques jours dans un communiqué que les entreprises y regardaient parfois à deux fois avant d'engager un plus de 50 ans. Pas de discriminations derrière ces choix, affirme-t-il, mais une logique économique en lien avec « le coût total que les employeurs

doivent payer pour un travailleur plus âgé ». « Il y a également les lourdes clauses de protection qui font qu'ils ont moins de chances sur le marché du travail », ajoute encore le SNI.

Avec le relèvement de l'âge de départ à la pension, décidé en 2015, les plus de 50 ans devraient pourtant être à l'avenir plus nombreux sur le marché de l'emploi... ■

TOP 3

Critères raciaux, handicap et convictions religieuses

En matière de discriminations dans le milieu professionnel, en 2015, l'Unia a géré 341 dossiers. Celles basées sur des critères raciaux sont les plus répandues. Viennent ensuite celles liées à un handicap, aux convictions philosophiques et religieuses. Ce top 3 des discriminations est aussi valable si on généralise à l'ensemble des champs de la vie sociale, niveau pour lequel l'Unia a ouvert près de 1.600 dossiers.

MATHIEU COLINET

l'expert « Un risque de discrimination à partir de 47 ans »

Patrick Charlier est codirecteur de l'Unia, le centre interfédéral pour l'égalité des chances.

La décision du tribunal du travail de Gand a été commentée par le Syndicat national des indépendants (SNI). Selon lui, avantager des candidats plus jeunes ne relève pas forcément de la discrimination.

Disant cela, le Syndicat national des indépendants élargit le débat à une autre dimension, amène des arguments qui ne s'appliquent pas à la décision du tribunal du travail de Gand. Le cuisiniste n'a pas été condamné par rapport à des

arguments salariaux, mais par des préjugés négatifs à l'égard des travailleurs plus âgés. Ceci dit, la réaction du SNI est intéressante et met en lumière une particularité liée aux critères de l'âge dans le champ des discriminations. C'est le seul critère qui fait l'objet de mesures qui peuvent à la fois favoriser le groupe, celui des travailleurs âgés, et desservir ceux qui se situent à

sa marge, celui des candidats à un emploi qui se situent dans la même tranche d'âge. C'est le cas par exemple des mesures qui accordent davantage de jours de congé aux salariés plus âgés. Cela les favorise. Cela défavorise en revanche du point de vue d'un

employeur les candidats à un emploi situés dans la même tranche. C'est alors une cause d'exclusion. Du coup, entre les deux, l'équilibre est parfois difficile à trouver. Les législations européennes et belges donnent en outre davantage de marge de manœuvre aux pouvoirs publics pour mener des politiques en faveur de certains groupes d'âge.

Favoriser des travailleurs plus jeunes car moins chers, est-ce de la discrimination ?

Au sens strictement juridique, ce n'est pas de la discrimination car on est dans le cadre de politiques publiques, et que pour parler de discrimination, on ne peut pas se baser sur des politiques anti-discrimination. On est sur des règles juri-

diques de même valeur.

De façon plus générale, qu'est-ce qui fait la discrimination ? Qu'est-ce qui la différencie du traitement différencié ?

La discrimination, c'est un traitement différencié qui n'est pas justifié. Par exemple, pour les pilotes d'avions, la jurisprudence estime qu'il est justifié pour certains types d'appareils de ne pas engager des pilotes de plus d'un certain âge. Leur formation vu leur âge ne pourrait être rentabilisée. A l'inverse, la discrimination a été reconnue pour une dame qui n'avait pas été engagée

comme hôtesse au Salon de l'auto à cause de son âge. On le voit, c'est du cas par cas. Devant les tribunaux, se pose parfois le problème de la preuve. Il est parfois difficile de prouver que l'on est victime d'une discrimination. Les entreprises ne doivent pas, par exemple, forcément répondre à une lettre de candidature. A l'occa-

sion de nos tests de situations, lorsque nous envoyons des CV, nous avons malgré tout pu constater que le critère de l'âge est celui derrière lequel se cache le plus grand risque de discrimination. Devant celui lié aux origines. Ce travail nous a montré aussi que le risque de discrimination en matière d'emploi commence à partir de 47 ans.

Par rapport à l'allongement de la carrière, cela vous inquiète ?

Oui. D'une part, on allonge la carrière, et d'autre part, des gens reçoivent comme réponse lorsqu'ils cherchent de l'emploi qu'ils ne font pas partie des groupes prioritaires. Ce sont des jonctions paradoxales. ■

Propos recueillis par
M. C.