La Kanzlei

« Equipe jeune et dynamique » : Prudence dans la formulation des offres d'emploi en Allemagne

Arbeitsrecht



Jan Westhues

De nombreuses entreprises pensent attirer l'intérêt des candidats en mettant en avant que leur effectif est composé de collaborateurs « jeunes et dynamiques ». Or, selon un jugement du Tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht) de Nuremberg du 27 mai 2020 (2 Sa 1/20), une offre d'emploi mentionnant que l'équipe à rejoindre « jeune et très motivée » constitue une discrimination fondée sur l'âge en vertu de la loi générale sur l'égalité de traitement (AGG).

Selon l'AGG, toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle est prohibée.

En l'espèce, un homme de 61 ans s'était porté candidat au poste de collaborateur dans le domaine de la gestion d'applications SAP. Sa candidature avait été rejetée. Il avait par la suite affirmé avoir été victime de discrimination du fait de son âge en raison du libellé de l'offre d'emploi. Selon lui, le libellé de l'offre laissait supposer que le rejet de sa candidature était lié à son âge. La formulation de l'offre d'emploi, selon laquelle les candidats se verraient intégrer une « équipe jeune et très motivée » équivaudrait à une discrimination directe fondée sur l'âge.

Les termes « jeune » et « très motivé » décriraient des qualités généralement attribuées aux jeunes plutôt qu'aux personnes âgées. Le terme « très motivé » serait en outre comparable au terme « dynamique ». L'annonce exprimerait ainsi l'idée que les membres de l'équipe sont motivés « parce qu'ils sont jeunes ». En outre, cette formulation ne pourrait être interprétée qu'en ce sens que l'employeur rechercherait un salarié pouvant bien s'intégrer dans l'équipe du fait de son jeune âge et de sa forte motivation, ce qui caractériserait les membres de l'équipe existante. Cette formulation dissuaderait probablement les personnes d'un certain âge de se porter candidat.

Retenant les arguments soulevés par le candidat, le Tribunal lui a accordé une indemnisation

s'élevant à deux mois de salaire brut.

Lorsqu'une offre d'emploi est discriminatoire, le candidat a droit à la réparation du préjudice subi (préjudice matériel ; par exemple, remboursement des frais liés à l'entretien d'embauche, mais aussi moral) en vertu de l'article 15 AGG. Lorsque le recruteur ne donne pas suite à la candidature, le préjudice moral est limité à un maximum de trois mois de salaire si le candidat ne remplissait pas les conditions pour être recruté même en l'absence de discrimination. Si le candidat parvient à prouver qu'il aurait été embauché en l'absence de discrimination lors de la sélection des candidats, les dommages et intérêts dus au titre du préjudice moral ne sont pas limités dans leur quantum.

Recommandation pratique :

- Veillez à ne mentionner aucune caractéristique faisant référence à l'âge de vos collaborateurs dans une offre d'emploi. L'AGG protège non seulement les « personnes âgées » mais aussi les « jeunes » d'une discrimination fondée sur l'âge ;
- Il est conseillé d'exiger uniquement un « dossier de candidature pertinent contenant les documents habituels » c'est-à-dire le CV, les diplômes et les certificats de travail ;
- En cas de discrimination, le candidat ne pourra pas prétendre à une embauche, mais exclusivement à une réparation sous forme de dommages et intérêts.

2021-01-18

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com