

Une caisse régionale du Crédit agricole condamnée pour discrimination liée à l'âge

Publié le 6 juin 2010 par [Alain Piriou](#)

La Halde a récemment [mis en ligne](#) une décision de la Cour d'appel de Poitiers prise il y a plus d'un an condamnant le Crédit Agricole de Charente Maritime et des Deux-Sèvres pour discrimination liée à l'âge. Cet arrêt rendu le 17 février 2009 est doublement singulier : d'une part, il précise que si la victime fait erreur sur le critère de discrimination (son apparence physique), elle ne peut être privée du droit d'agir sur le fondement d'un autre critère (l'âge) ; d'autre part, il révèle que, dans un établissement du groupe Crédit agricole, être âgée de seulement 44 ans a suffi pour motiver un traitement discriminatoire.

Madame X a effectué plusieurs contrats de travail à durée déterminée au sein de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, entre février 2000 et décembre 2004. Courant 2004, Mme X présente sa candidature à un poste d'assistant de clientèle, mais elle n'est pas recrutée. Estimant avoir fait l'objet d'une discrimination, elle saisit la Halde qui conclut, le 6 février 2006, à une discrimination fondée sur l'âge. Aucune suite n'étant donné aux recommandations formulées par la Haute autorité, Mme X saisit le Conseil des prud'hommes, mais, le 21 janvier 2008, elle est déboutée de ses demandes en paiement de dommages et intérêts.

Saisie à son tour, la Cour d'appel de Poitiers a donc examiné en détail le motif du non-recrutement de Madame X avancé par le Crédit Agricole, en l'occurrence un « *potentiel d'évolution* » jugé insuffisant. En étudiant les évaluations des candidats réalisées par un cabinet de recrutement extérieur sollicité par le Crédit Agricole, la Cour d'appel a constaté que, en réalité, « *Mme X n'était pas en position d'infériorité, mais qu'elle avait plutôt meilleur profil que certains d'entre eux, que ce soit dans les résultats des tests intellectuels ou de personnalité, ou dans la synthèse des aptitudes, ainsi que dans le contenu des commentaires du cabinet et de ses bilans.* » « *Pour d'autres candidats recrutés* », relève la Cour, « *il est mentionné, en ce qui concerne le critère "potentiel d'évolution" ou le bilan général, des appréciations sensiblement équivalentes ou moins positives.* »

Or, Mme X, qui avait déjà présenté ces éléments et les résultats de l'enquête de la Halde devant la juridiction prud'homale avait été déboutée parce que le motif de discrimination qu'elle croyait avoir identifié, celui de son apparence physique, n'était pas le bon. « *Il y a lieu de préciser que, contrairement à l'appréciation du premier juge, le fait que Mme X ait pensé avoir été écarté à cause de sa corpulence sans pouvoir préciser la cause exacte de son échec, ne peut pas la priver du droit d'agir sur le fondement de l'âge.* » C'est en effet ce dernier critère qui semble avoir motivé l'inégalité de traitement dont elle a été victime. La Caisse régionale du Crédit Agricole avait choisi une politique de recrutement de salariés jeunes : depuis le 1er janvier 2004, sur 46 personnes embauchées en CDI au poste d'assistant clientèle, 41 sont âgées entre 20 et 29 ans et les 5 autres en 30 et 38 ans. Au moment de postuler, Madame X avait 44 ans.

La Caisse régionale du Crédit Agricole de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres a donc été condamnée pour discrimination à l'embauche à raison de l'âge et devra verser à la victime 15.000 euros de dommages et intérêts.

Le groupe Crédit Agricole et la Caisse régionale de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres sont signataires de la Charte de la diversité.