

Délibération n°2007-107 du 2 avril 2007

Emploi privé - refus d'embauche – poste de vendeuse – Apparence physique – Origine – Conversation téléphonique - Témoignage d'un conseiller ANPE – Audition du mis en cause – Comparaison des CV – Discrimination - Transaction.

La réclamante a vu sa candidature rejetée au poste de vendeuse en Boulangerie-Pâtisserie au motif qu'elle est de « couleur ». L'employeur en a informé le conseiller ANPE par téléphone en présence de l'intéressée. Au vu de l'ensemble des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête, et du témoignage produit par le conseiller ANPE, le Collège de la haute autorité constate que cette pratique constitue une discrimination à raison de l'origine et de l'apparence physique de la candidate et donne mandat au Président pour engager une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.

Le Collège :

Vu le code pénal et le code de procédure pénale,

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 6 juin 2006 d'une réclamation de Mademoiselle M. relative au rejet de sa candidature au poste de vendeuse par la gérante d'une boulangerie-pâtisserie.

Elle allègue que sa candidature aurait été écartée au motif qu'elle est noire.

La réclamante, en recherche d'emploi, indique avoir rencontré la propriétaire gérante de la boulangerie-pâtisserie, en juin 2006, suite à la diffusion par l'ANPE d'une offre d'emploi relative à un poste de vendeuse.

Le 29 juin 2006, n'ayant pas de réponse, la réclamante s'est rendue à l'ANPE. Elle précise que Monsieur R., conseiller ANPE, a contacté l'employeur en sa présence afin de savoir si le poste était pourvu. Le haut-parleur était branché.

Selon Mademoiselle M., l'employeur aurait alors indiqué à Monsieur R. que le recrutement était clos, et que la candidature de la réclamante n'avait pas été retenue au motif qu'elle n'avait « pas la bonne couleur pour travailler dans sa boutique », que « la clientèle n'aurait pas apprécié », et que « même sa propre belle-fille de couleur, ne pouvait travailler chez elle de par l'environnement de la boutique ».

Le témoignage du conseiller ANPE, a été adressé à la haute autorité par courrier en date du 10 août 2006. Il confirme que la candidature de la réclamante a été écartée en raison de sa « couleur ».

Le directeur régional Ile de France de l'ANPE, confirme que Mademoiselle M. a été mise en relation avec la gérante et qu'à l'occasion d'un entretien de suivi de cette candidature, Monsieur R, conseiller local pour l'emploi de Paris Jaurès, a pris contact téléphoniquement avec la gérante.

Il ressort du procès verbal d'audition de la gérante en date du 30 novembre 2006 qu'elle déclare ne pas se souvenir de la réclamante, nie avoir rejeté sa candidature en raison de sa « couleur » et même, avoir eu une conversation téléphonique avec le conseiller ANPE à ce sujet.

A la lecture du CV de la réclamante, remis au cours de l'audition, la gérante note que la réclamante n'a pas travaillé en boulangerie « traditionnelle » et déclare « si je ne l'ai pas retenue, c'est parce qu'elle ne me correspondait pas ». Elle précise avoir embauché successivement deux autres candidats.

Enfin, la gérante confirme avoir évoqué avec le conseiller ANPE le fait d'avoir pour belle-fille, une jeune femme d'origine africaine, alors que ce dernier l'alertait sur les risques qu'elle encourait en cas de discrimination à l'embauche.

Concernant les réponses adressées par la gérante par courrier du 5 janvier 2007 suite à une demande d'informations complémentaires formulée par la haute autorité postérieurement à l'audition, leur examen révèle un grand nombre de contradictions et d'incohérences.

Contrairement à ce que la gérante a déclaré lors de son audition, le candidat recruté (à la place de la réclamante), n'a pas été embauché au mois de juin et juillet 2006. L'unique contrat passé entre la boulangerie et ce candidat, dont la copie a été adressée à la haute autorité, montre qu'il a été établi le 4 septembre 2006, c'est-à-dire postérieurement au refus d'embauche de la réclamante.

Si la gérante confirme, dans ce courrier du 5 janvier 2007, avoir embauché une autre personne après le départ de ce candidat, elle ne fournit aucune copie du contrat de travail correspondant à cette nouvelle embauche et soumet, par défaut, un CV qui ne correspond pas au nom de la personne qu'elle avait déclaré avoir embauchée lors de l'audition.

Aucune information relative à l'expérience en boulangerie-pâtisserie « traditionnelle » des candidats embauchés ne figure sur leur CV. Au vu des déclarations faites par la gérante le 30 novembre 2006, cette exigence était pourtant déterminante pour le poste.

Enfin, en affirmant dans son courrier du 5 janvier 2007 qu'il est « faux de prétendre que la réclamante ne savait pas confectionner les ballotins de chocolat », la gérante semble lui reconnaître des compétences professionnelles qu'elle avait jusqu'à présent écartées.

Cette remarque vient par ailleurs contredire l'affirmation faite par la gérante pendant l'audition du 30 novembre 2006, de ne pas se souvenir de la réclamante.

Les 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher une personne à raison notamment de son origine et de son apparence physique.

En l'espèce, les déclarations de la gérante selon lesquelles elle ne se souviendrait pas avoir rejeté la candidature de Mademoiselle M., d'origine africaine, ni même en avoir parlé au conseiller ANPE, ne paraissent pas sérieuses.

Aucun élément du CV de la réclamante ne pouvait justifier de manière objective ce rejet, son CV étant bien supérieur à ceux des candidats embauchés.

Le nombre important d'offres d'emploi déposées par la gérante les 12 juin 2006, 21 juillet 2006, et 15 septembre 2006 montre que malgré son insatisfaction à l'égard des candidats embauchés, elle n'a jamais repris contact avec la réclamante.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et du témoignage produit par le conseiller ANPE, qui ne laisse place à aucun doute quant à l'intention manifestée par la gérante de ne pas recruter Mademoiselle M. en raison de sa « couleur », le Collège de la haute autorité constate que cette pratique entre dans le champ d'application de l'article 225-2 du code pénal qui prohibe la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher une personne sur le fondement de l'un des éléments visés à l'article 225-1 du même code et donne mandat au Président pour proposer une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.

Le Président

Louis SCHWEITZER