

***Embauche – Secteur Privé – Origine – Professeur de cours à domicile et d'aide aux devoirs
– Discrimination – Recommandation***

Conformément aux dispositions du Code du travail et du Code pénal, les méthodes et techniques de recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie et fondées sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu le Code pénal ;

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 21 février 2006 d'une réclamation de Monsieur X, qui allègue avoir été victime d'un refus d'embauche fondé sur l'origine.

Le réclamant a postulé à un emploi de professeur de cours à domicile et d'aide aux devoirs au sein de la structure Y.

Monsieur X indique qu'il est titulaire d'une maîtrise de Langue et Civilisation Etrangère, d'un master d'Enseignement de Français et d'un DEUG en Anglais. En outre, il a acquis une expérience d'aide au soutien scolaire dans le cadre associatif.

Le réclamant a suivi les étapes de sélection : après un entretien de présélection par téléphone, il a été reçu à un entretien individuel. Sa candidature n'a pas été retenue, son profil ne correspondant pas au poste selon le recruteur.

Le service juridique de la haute autorité a adressé plusieurs courriers d'enquête afin d'obtenir communication de la procédure de recrutement au poste de professeur de cours à domicile et d'aide aux devoirs.

Il ressort des éléments transmis par le mis en cause que l'annonce émise par la structure Y s'adressait « à des étudiants, bac+3 minimum ou élèves de grandes écoles, pour enseigner en cours particuliers à domicile et/ou en stages intensifs de vacances, toutes matières et tous niveaux. Pour un job étudiant valorisant et rémunérateur, contactez-nous rapidement au ... ».

Y est une société de services à la personne, qui recrute toute l'année et sur toute la France, des professeurs selon une procédure déterminée. La liste des critères de sélection s'articule au regard des axes suivants : compréhension générale du fonctionnement de Complétude, disponibilité, parcours scolaire, expérience, mise en situation, compétence, comportement et présentation générale.

Le document « questions types pour l'entretien » comporte des questions posées au candidat, dont les réponses se rapportent à des critères d'évaluation sous la forme de symbole : NR (non recruté), LI (limite), MO (moyen), BI (bien), TB (très bien).

Il ressort de l'enquête que le réclamant a obtenu trois NR sur les questions de compréhension générale du contenu de la brochure de la structure Y (certification, mode d'attribution des cours, suivi des élèves, méthodes de travail) ainsi que sur la présentation du dossier de candidature (CV/lettre de motivation). Il a également obtenu deux LI concernant la mise en situation, sur la motivation et sur la méthode de travail (évoquer les méthodes que le candidat utilise pour ses élèves ou utilisait en tant qu'étudiant). Ainsi, Monsieur X a obtenu un score final de « - 18,34 ».

Après vérification des tests et des fiches d'évaluation, les candidats retenus n'ont eu aucun NR aux questions types pour l'entretien. Le critère NR est donc bien un critère éliminatoire.

Il apparaît que la sélection des candidats ne s'est pas faite sur la base d'un critère lié à l'origine. En effet, la liste des candidats retenus témoigne d'une certaine diversité.

En revanche, l'examen approfondi du document « Réaliser un entretien de recrutement » met en évidence des allusions ou mentions à caractère discriminatoire, liées à l'état de santé, à l'âge ou encore au handicap.

Les dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail posent le principe d'une obligation de pertinence s'agissant des méthodes de sélection. Ainsi, « *les méthodes et techniques de recrutement doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

Ce principe de pertinence figure également dans l'article 5-c de la convention du Conseil de l'Europe du 28 janvier 1981 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, ratifiée par la France, lequel dispose que les données à caractère personnel collectées doivent être « adéquates, pertinentes et non excessives ».

L'employeur est libre de choisir le candidat dont les capacités et les aptitudes professionnelles lui semblent répondre au mieux aux exigences du poste à pourvoir. Cependant, il lui est interdit de sélectionner ou d'écarter des candidats en se fondant sur des critères discriminatoires.

L'article L. 122-45 du Code du travail comme les articles 225-1 et 225-2 du code pénal interdisent toute discrimination à l'embauche fondée sur l'origine, l'âge, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

L'enquête menée par le service juridique ne permet pas d'établir l'existence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi fondé sur l'origine de Monsieur X.

En revanche, les mentions relatives à l'état de santé d'un candidat, son âge ou encore un handicap physique portent sur des critères discriminatoires prohibés par la loi.

Le Collège de la haute autorité recommande à la structure Y de revoir le processus de recrutement des professeurs de cours à domicile et d'aide aux devoirs, en excluant de ses guides et directives internes toute mention ou allusion à caractère discriminatoire et en se fondant uniquement sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination, ce dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en justifier.

Le Collège lui recommande également de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de ses recruteurs dans un même délai.

Le Président

Louis SCHWEITZER