

Délibération n° 2006- 184 du 18 septembre 2006

Emploi – Embauche – Origine

Intérim – Succession de missions – Procédure de recrutement – CDI – Refus d’Embauche – Absence de justifications objectives – médiation

Le réclamant a travaillé comme intérimaire dans une entreprise pendant près d’un an. Il a ensuite postulé sur un poste en CDI équivalent à celui occupé. L’entreprise ne lui a pas permis de passer les tests de sélection en alléguant des insuffisances constatées lors des missions temporaires. L’entreprise n’a pas été en mesure d’apporter des éléments concrets et objectifs témoignant de ses insuffisances et montrant que sa décision était étrangère à toute discrimination. La haute autorité invite les parties à une médiation.

Le Collège

Vu l’article L.122-45 du code du travail,

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 Vice Président,

Décide :

Le réclamant a saisi la haute autorité par courrier reçu le 8 septembre 2005.

Il estime avoir été victime d’une discrimination en raison de son origine dans l’attribution d’un poste en CDI au sein d’une entreprise.

Le réclamant est titulaire d’un Bac professionnel Productique Mécanique depuis 2003.

Il a effectué plusieurs missions d’intérim d’août 2003 à juin 2004 au sein de l’usine visée.

En décembre 2004, il a adressé sa candidature à la direction de l’usine.

En janvier 2005, il a reçu une réponse négative. Cette réponse n’était pas motivée.

En mars 2005, le réclamant a envoyé une seconde lettre de candidature.

Le 5 avril 2005, il a reçu une nouvelle réponse négative. Le responsable du service *emploi* de l'usine a mentionné « avoir particulièrement apprécié nos échanges » et l' « intérêt dégagé par votre candidature » sans toutefois présenter les raisons qui l'amenaient à rejeter cette candidature.

Le réclamant souligne qu'il n'a jamais été reçu en entretien et qu'il n'a jamais été soumis au moindre acte de procédure de sélection (demande de renseignements complémentaires, test, etc. ...)

Il allègue que ses candidatures ont été rejetées sans examen préalable en raison de son origine.

L'agence de travail temporaire a souligné n'avoir été informée d'aucune difficulté ou incident survenus dans le cadre des missions effectuées par le réclamant au sein de l'usine.

Elle a indiqué la succession des missions de l'intéressé auprès de cette entreprise utilisatrice :

- du 25 août 2003 au 31 août 2003
- du 1^{er} septembre 2003 au 7 septembre 2003
- du 8 septembre 2003 au 14 septembre 2003
- du 15 septembre 2003 au 21 septembre 2003
- du 22 septembre 2003 au 11 janvier 2004
- du 12 janvier 2004 au 10 juin 2004.

La direction de l'usine a indiqué :

« dans la période de septembre 2004 à octobre 2005, 171 candidatures pour le même poste avec les mêmes caractéristiques de diplôme ont été acceptées (...) »

Elle a, notamment, joint à ses propos une attestation du responsable du département *emploi et formation*, établie le 25 novembre 2005, et des fiches de synthèse de détection de défauts couvrant la période du 8 septembre 2003 au 30 avril 2004 pour le poste n°1045.

La haute autorité note que la direction affirme que, si les deux candidatures du réclamant ont été rejetées avant présentation aux tests de recrutement, c'est en raison de deux constats établis lors des missions d'intérim effectuées par l'intéressé au sein de l'usine : un temps de formation au poste anormalement long et des erreurs plus fréquentes que celles de ces collègues.

La haute autorité relève que le réclamant avait des qualifications équivalentes aux 171 personnes embauchées entre septembre 2004 et octobre 2005 sur les postes visés par le réclamant.

L'entreprise n'a pas été en mesure de transmettre à la haute autorité des notes internes, courriers ou courriels relatifs à la qualité du travail ou au comportement du réclamant ou d'échanges à ce sujet avec l'agence de travail temporaire.

Sur le temps de formation présenté comme anormalement long, la direction n'apporte aucun élément permettant d'apprécier objectivement ce délai et de le comparer à celui nécessaire pour les autres ouvriers. L'entreprise ne présente aucun document interne concomitant avec les périodes d'intérim témoignant d'un temps de formation particulièrement long de l'intéressé aux différents postes qu'il a occupés.

En revanche, L'historique des missions d'intérim semble attester la satisfaction de l'entreprise utilisatrice quant à la qualité des prestations du réclamant.

Enfin, celui-ci bénéficiait, au moment du dépôt de ses candidatures à un CDI, d'une expérience de près d'un an dans cette usine dont il connaissait les méthodes de travail et modes d'organisation. Or, l'établissement semble ne pas avoir pris en considération les atouts pouvant être tirés de cette expérience en son sein.

Sur les défauts détectés sur le poste de travail, l'entreprise n'a pas fourni à la haute autorité les éléments permettant de garantir qu'ils étaient de la responsabilité exclusive de l'intéressé.

De plus, elle n'a pas offert à la haute autorité un panel représentatif permettant de comparer avec pertinence le nombre d'erreurs attribuées au réclamant avec celles commises par des collègues à des postes équivalents.

Enfin, les anomalies reprochées à l'intéressé et détectées en 2003 n'ont pas empêché le renouvellement de sa mission en janvier 2004. Le motif invoqué pour ne pas étudier sa candidature à un CDI paraît ne pas avoir posé problème lorsqu'il s'est agi de reconduire ses missions temporaires.

En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut que la direction de l'entreprise n'a pas apporté d'éléments objectifs montrant que son refus de soumettre le réclamant aux tests de recrutement était étranger à toute discrimination.

L'accord des parties ayant été recueilli, le Collège de la haute autorité invite le Vice Président à désigner un médiateur.

La médiation pourra porter, notamment, sur les moyens de considérer à nouveau la candidature du réclamant dans le cadre d'une procédure garantissant un traitement objectif et étranger à toute discrimination

Le Collège rappelle à la direction de l'établissement que le refus d'embaucher une personne en raison de son origine constitue un délit réprimé par les articles 225-1 et 225-2 du code du pénal.

Le Vice Président

Claude-Valentin MARIE