

Délibération n°2006-47 du 27 mars 2006

Accès à l'emploi – Origine- Rejet de la candidature – Absence de preuve.

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature au poste de responsable Service Après-vente (SAV). La comparaison des CV des candidats ne permet pas de mettre en évidence une discrimination fondée sur l'origine.

Le Collège :

Vu les articles 225-1 et 225-2 du code pénal,

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 Président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a été saisie le 23 mars 2005 d'une réclamation de Monsieur Z. relative au rejet de sa candidature au poste de responsable Service Après-vente (SAV).

Monsieur Z. indique avoir adressé sa candidature à un cabinet de recrutement en janvier 2005.

Monsieur Z., n'ayant pas reçu de réponse, a tenté de joindre les responsables par téléphone à plusieurs reprises. La personne en charge de ce recrutement, l'aurait contacté. Elle lui aurait indiqué qu'il était surdimensionné pour le poste et que la rémunération proposée était insuffisante par rapport à ses compétences.

Suite à cette conversation téléphonique, le réclamant aurait adressé au cabinet de recrutement un courriel, indiquant que le salaire lui convenait et qu'il souhaitait rester candidat pour le poste. Le cabinet de recrutement n'aurait pas donné suite.

Le réclamant estime être victime d'une discrimination raciale.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé au cabinet de recrutement afin de lui demander des informations relatives à sa procédure de recrutement (de l'annonce à la sélection des candidats).

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent les discriminations lorsqu'elles consistent à refuser d'embaucher une personne notamment en raison d'un critère lié à son origine ou à son patronyme.

L'article 122-45 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine [...].

La directrice des ressources humaines indique dans son courrier du 25 novembre 2005 que la sélection pour le poste de responsable SAV a été effectuée en fonction de l'expérience professionnelle et du profil de chaque candidat notamment au regard de son expérience de responsable SAV à forte connotation opérationnelle, de sa mobilité internationale et de ses compétences managériales.

Tous sans exception font clairement apparaître dans leur curriculum-vitae leur expérience en SAV. Il convient de noter que chaque candidat occupait un poste équivalent au moment du dépôt de sa candidature (soit en tant que Directeur SAV soit en tant que Responsable SAV).

Il apparaît que les candidats mettent en avant leur profil international et leur capacité à gérer une équipe. A cet égard, l'annonce précisait : « vous encadrez une équipe de 15 ingénieurs/techniciens »

En l'espèce, le CV de Monsieur Z. apparaît sur le plan formel confus comparativement aux CV sélectionnés par le cabinet.

En termes de contenu, Monsieur Z. ne fait pas référence à sa capacité à encadrer une équipe (aucune indication sur le nombre de personnes ayant travaillé sous sa responsabilité) et à travailler en groupe.

La directrice des ressources humaines justifie les raisons pour lesquelles la candidature de Monsieur Z. n'a pas été retenue en ces termes : « Une lecture détaillée du CV de Monsieur Z. nous a permis de déterminer que le profil de ce dernier ne correspond pas au profil du candidat qui était recherché ».

« De plus, il ressort du CV de Monsieur Z. que ses deux derniers postes étaient les suivants :
De 1996 à 2001, il a occupé un poste de responsable de la gestion des sous-traitants ;
De 1982 à 1996, il a occupé un poste de responsable de comptes ».

S'il apparaît que le profil de Monsieur Z., qualifié de surdimensionné pour le poste par la responsable en charge du recrutement en janvier 2005, est jugé en novembre 2005, insuffisant, voire incomplet par le même cabinet de recrutement, cette différence d'appréciation portée sur un même CV ne peut à elle seule mettre en évidence une différence de traitement fondée sur l'origine.

En l'absence d'éléments susceptibles d'établir une discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur un critère prohibé tel que défini aux articles 225-1, 225-2 du code pénal et 122-45 du code du travail, la Haute autorité décide de procéder à la clôture du dossier.

Toutefois, s'agissant des propos avancés par la directrice des ressources humaines dans son courrier du 25 novembre 2005 précisant qu'il n'existerait aucun document interne permettant

de déterminer les critères de sélection retenus pour l'attribution des postes disponibles, la Haute autorité considère qu'elle ne peut accorder foi à cette affirmation.

Elle demande au cabinet de recrutement de lui faire parvenir tout document interne, tout guide de procédure, toute grille d'évaluation, toute fiche et tout instrument interne permettant de déterminer les modalités de sélection des candidats en fonction des postes disponibles et ce, dans un délai de deux mois à compter la notification de la présente délibération

Le Président

Louis SCHWEITZER

Délibération n°2006-48 du 27 mars 2006

Accès à l'emploi – Origine- Rejet de la candidature – Absence de preuve.

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature au poste de responsable Service Après-vente (SAV). La comparaison des CV des candidats ne permet pas de mettre en évidence une discrimination fondée sur l'origine.

Le Collège :

Vu les articles 225-1 et 225-2 du code pénal,

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 Président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a été saisie le 23 mars 2005 d'une réclamation de Monsieur Z. relative au rejet de sa candidature au poste de responsable service client.

Monsieur Z. indique qu'il a répondu à plusieurs reprises à une annonce diffusée par un cabinet de recrutement en août 2004 puis en janvier 2005. Il aurait reçu une réponse négative au bout de la troisième candidature en janvier 2005.

Suite à ce refus, le réclamant aurait joint par téléphone l'assistante du Président Directeur Général. Celle-ci lui aurait indiqué que son curriculum-vitae n'avait pas été retenu parce qu'il s'agissait d'un poste de maintenance de photocopieurs et qu'il était donc surdimensionné pour le poste.

Monsieur Z. allègue avoir contacté le PDG, Monsieur Lacombe qui lui aurait tenu les mêmes propos.

Le réclamant estime être victime d'une discrimination raciale.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé au cabinet de recrutement afin de lui demander des informations relatives à sa procédure de recrutement (de l'annonce à la sélection des candidats).

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent les discriminations lorsqu'elles consistent à refuser d'embaucher une personne notamment en raison d'un critère lié à son origine ou à son patronyme.

L'article 122-45 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine [...].

Il ressort des documents communiqués par le cabinet de recrutement en date du 23 novembre 2005 que le poste consiste à encadrer une équipe de techniciens intervenant pour la maintenance et la réparation d'ordinateurs du bureau et de périphériques (ordinateurs classiques, imprimantes et photocopieurs le plus souvent en réseau) destinés au grand public.

Le cabinet de recrutement note que le candidat recherché devait avoir des compétences et une expérience récente et réussie dans la maintenance et la réparation de ce type de matériel destiné à un public large.

Il ressort des 13 CV communiqués que les candidats occupaient des fonctions équivalentes au poste recherché au moment du dépôt de leur candidature.

Les candidats présélectionnés en vue d'un entretien mentionnent dans leur CV leurs compétences en matière de maintenance et réparation sur du matériel identique.

En l'espèce, le CV de Monsieur Z. n'apparaît pas dans la liste des CV présélectionnés par le cabinet de recrutement.

Au delà du fait que Monsieur Z. ne semble pas avoir le type d'expérience requis sur le matériel visé, son CV paraît imprécis. De plus il met en évidence le fait qu'il n'a pas occupé de poste stable depuis 2001.

Le cabinet Michael Page justifie le rejet de la candidature de Monsieur Z. par les motifs suivants : « il disposait d'une expérience de responsable technique pour le compte d'une société commercialisant du matériel informatique très spécialisé (Super ordinateurs), destiné exclusivement à des professionnels et sans aucun rapport avec le matériel de bureautique en réseau (ordinateurs, imprimante...) commercialisé par notre client et sans rapport avec sa clientèle ».

D'après les informations transmises par le cabinet de recrutement, il semble que les exigences du client étaient telles que le cabinet n'a pas été en mesure de pourvoir le poste proposé.

Il semble que la société cliente désirait recruter un candidat venant de la concurrence, ce qui n'a pas pu être mené à bien par le cabinet de recrutement.

La Société cliente a décidé de mettre fin à la mission confiée au cabinet au mois de février 2005, préférant réorganiser ses services afin de privilégier une candidature interne.

Il convient de noter que le cabinet de recrutement propose de rencontrer Monsieur Z., s'il en est d'accord, dans un cadre général afin de faire le point sur ses aptitudes professionnelles, et de mettre en valeur sa candidature.

La Haute autorité relève la proposition faite par le cabinet de rencontrer Monsieur Z. et invite le cabinet à la tenir informée des démarches effectivement engagées en faveur de Monsieur Z. dans le délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER