

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 de Service Scientifique. 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'égalité a été saisie par courrier du 12 février 2005 par l'intermédiaire d'un Sénateur, au sujet des difficultés rencontrées par Monsieur A. dans sa recherche d'emploi.

Le réclamant, âgé de 47 ans, est docteur en sciences physiques (synthèse organique- mention très honorable) depuis 1988. Entre 1992 et 1996, il a obtenu plusieurs autres diplômes universitaires notamment en pharmacologie. Depuis 1996, ses démarches en vue de trouver un emploi stable sont restées infructueuses.

Il estime être victime de discrimination raciale et joint à l'appui de sa réclamation un certain nombre de courriers l'informant du rejet de sa candidature. L'un des plus récents émane de l'établissement S.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé à cette entreprise, établissement auprès duquel le réclamant a fait acte de candidature au poste de Responsable de Service Scientifique en juillet 2005. La Haute autorité a demandé à l'entreprise de lui faire parvenir tout document interne permettant de déterminer les critères de sélection retenus à chaque étape de la procédure (de la réception des CV aux choix définitif du candidat).

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 [...].

Au vu des éléments transmis par l'entreprise le 23 novembre 2005, il apparaît que l'annonce relative au poste de Responsable de Service Scientifique a fait l'objet, dans un premier temps, d'un affichage interne en avril 2005, puis a été diffusée sur les sites de deux associations au cours des mois de juin et juillet 2005.

Il est indiqué qu'aucun candidat n'a fait l'objet d'un entretien à la suite de ces diffusions, les candidatures n'étant pas en adéquation avec le profil recherché.

La même offre a de nouveau été publiée dans la revue « Nature » le 15 septembre 2005. Le Directeur d'Etablissement de l'entreprise a joint 4 CV de candidats ayant été reçus en entretien pour le poste et précise dans son courrier, que le poste n'est toujours pas pourvu et qu'il poursuit la procédure de recrutement.

Il ressort des CV communiqués par l'entreprise que les candidats reçus en entretien ont entre 42 et 49 ans, ce qui écarte d'emblée l'hypothèse selon laquelle la candidature de Monsieur A. aurait pu être écartée en raison de son âge.

Trois d'entre eux sont de nationalité française et un des candidats est de nationalité britannique.

Il convient de noter que tous ces candidats mentionnent dans leur CV, les publications scientifiques auxquelles ils ont participé.

Enfin, tous ces candidats sont actuellement en poste et occupent des fonctions d'encadrement.

A cet égard, il semble, que le critère décisif privilégié par l'entreprise pour sélectionner les candidats a reposé sur l'expérience d'encadrement des candidats. L'annonce précise : « Vous avez en charge la responsabilité du département Recherche exploratoire du site de Strasbourg, d'une équipe d'environ 55 personnes... ».

En l'espèce, Monsieur A. ne fait état dans son CV d'aucune expérience d'encadrement particulière et d'aucune publication dans une ou plusieurs revues scientifiques.

Il ne mentionne pas les entreprises pour lesquelles il a travaillé de 1996 à 2005 en tant que consultant dans l'industrie pharmaceutique. Comparativement aux CV des candidats transmis par l'entreprise, celui de Monsieur A. comporte des lacunes et paraît imprécis.

Cette analyse comparative met donc en évidence l'inadéquation du CV de Monsieur A. avec le poste proposé.

En l'absence d'éléments susceptibles d'établir une quelconque discrimination dans l'accès à l'emploi fondée 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.

Le Président

Louis SCHWEITZER