

Paris, le 20 mai 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-063

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n°2008-4986 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;

Vu le code du travail ;

Après avis du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative à un refus d'embauche qu'elle estime discriminatoire en raison de son lieu de résidence ;

Recommande à l'agence de recrutement mise en cause de se rapprocher de Madame X afin de lui exposer les raisons du rejet de sa candidature, de rappeler à l'ensemble de ses collaborateurs les dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail interdisant toute discrimination, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi le 8 août 2014 d'une réclamation de Madame X, relative à un refus d'embauche qu'elle estime discriminatoire en raison de son lieu de résidence.

RAPPEL DES FAITS :

2. Madame X vit à Z (56).
3. Le 28 juillet 2014, elle postule par le biais d'un site internet d'offres d'emplois à un poste d'« Assistante ordonnancement » basé à W (44) en adressant sa candidature à l'agence de recrutement Y W -.
4. Par courriel du même jour, Madame A, attachée de recrutement dans cette agence lui répond ainsi : « *Nous vous remercions de votre candidature pour le poste d'ASSISTANTE D'ORDONNANCEMENT mais avons le regret de vous informer que votre domicile est trop éloigné de W* ».
5. Madame X répond aussitôt que la mobilité n'est pas un souci pour elle et que W fait partie de sa zone de mobilité.
6. Madame X indique n'avoir reçu aucune réponse à la suite de ce courriel.
7. Elle estime avoir essuyé un refus d'embauche discriminatoire en raison de son lieu de résidence.

PROCEDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DEFENSEUR DES DROITS :

8. S'estimant en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur le lieu de résidence de Madame X, le Défenseur des droits a interrogé l'agence Y W - par courrier du 10 octobre 2014 sur les faits de discrimination allégués.
9. L'agence Y W - y a répondu par courrier du 14 novembre 2014.
10. Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits adressait à l'agence mise en cause, le 7 janvier 2015, une note récapitulant les éléments de droit et de fait pour lesquels il pourrait retenir l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X.
11. L'agence y a répondu par courrier en date du 29 janvier 2015.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

12. La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a introduit le critère du lieu de résidence dans l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, et l'article 225-1 du Code pénal.
13. L'article L.1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison notamment de son lieu de résidence ».

14. L'article L.1134-1 du même code définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination. En vertu de ce principe, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
15. Enfin, l'article L.1132-4 dudit code sanctionne par la nullité tout acte contraire aux dispositions précitées.
16. En l'espèce, Madame X communique un courriel émanant de Madame A, attachée de recrutement au sein de l'agence Y de W, accusant réception de sa candidature mais la rejetant expressément au motif que son domicile serait trop éloigné du lieu d'exécution du contrat de travail.
17. Ce courriel constitue un élément suffisant pour présumer que l'Agence de recrutement a pris en compte le lieu de résidence de la réclamante pour écarter sa candidature.
18. Il constitue donc un élément permettant de présumer que le rejet de la candidature de Madame X est discriminatoire en ce qu'il fait expressément référence au critère prohibé du lieu de résidence.
19. En conséquence, il a été indiqué à l'agence Y mise en cause qu'il lui appartenait, en application de l'article L.1134-1 du code du travail, de démontrer que sa décision d'écarter la candidature de Madame X était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et que ses méthodes de recrutement sont exemptes de toute discrimination.
20. Interrogée à cet effet par les services du Défenseur des droits, l'agence Y W - a expliqué le rejet de la candidature de Madame X par son expérience professionnelle, et plus particulièrement par le fait qu'elle n'a pas « *exercé ses compétences en ordonnancement depuis près de trois ans* ».
21. Dans son courrier en date du 29 janvier 2015, l'agence mise en cause précise avoir reçu sept candidatures à la suite de l'annoncé passée pour ce recrutement, et que deux candidatures, « *sélectionnées exclusivement sur la base de l'expérience professionnelle acquises en relation avec le poste d'assistante ordonnancement* », ont été adressées à l'entreprise cliente.
22. Il ressort en effet des curriculum vitae communiqués par l'agence Y W - que les deux candidatures sélectionnées émanaient de personnes ayant une expérience professionnelle en ordonnancement, contrairement à la réclamante.
23. Il apparaît également que les candidatures n'ont pas été sélectionnées sur la base du lieu de résidence des candidats, puisque les personnes sélectionnées résident respectivement à 9,6 et 44,8 kilomètres de W, alors que deux des candidats non retenus résident à W même.
24. Au regard de ces éléments, le Défenseur des droits considère que l'agence apporte suffisamment d'éléments permettant de démontrer que le rejet de la candidature de Madame X repose sur des éléments objectifs étrangers à son lieu de résidence.
25. Néanmoins, s'agissant du courriel du 28 juillet 2014 motivant explicitement le rejet de la candidature de la réclamante par l'éloignement de son domicile, Monsieur B, responsable de l'agence Y W -, indique qu'il « *s'agit d'une maladresse de la part de ma collaboratrice, Madame A* ».

26. Il ajoute que la société cliente n'ayant pas donné une suite favorable aux deux candidatures transmises, le recrutement a été clos et qu'il a, par suite, oublié de répondre au second courriel de Madame X, dans lequel cette dernière indiquait qu'elle était mobile.
27. Ainsi, le Défenseur des droits constate que Monsieur B reconnaît que Madame X a fait l'objet d'une maladresse puis d'un oubli de la part de son agence.
28. Eu égard au statut d'intermédiaire de l'emploi de l'agence Y W mise en cause, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits, après avis du collègue compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, :
- recommande à l'agence Y W de se rapprocher de Madame X afin de lui exposer les raisons du rejet de sa candidature ;
 - recommande à l'agence Y W de rappeler à l'ensemble de ses collaborateurs les dispositions des articles L.1132-1 et suivants du code du travail interdisant toute discrimination ;
 - demande à l'agence Y W de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente.