

Paris, le 23 février 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-064

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 le code du travail ;

Saisi par Monsieur X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination dans le cadre de son emploi en raison de son origine,

Recommande à la société Y de se rapprocher de Monsieur X en vue de l'indemniser du préjudice subi et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 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 4 septembre 2015, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative aux difficultés qu'il a rencontrées dans le cadre de son emploi et qu'il estime discriminatoires car en lien avec son origine.

RAPPEL DES FAITS :

2. Le 18 juin 2015, Monsieur X a été recruté sous contrat à durée indéterminée au sein de l'Y, en qualité de réceptionniste. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de deux mois.
3. Monsieur X indique que peu de temps après son embauche, il lui aurait été demandé de modifier sa signature électronique afin que son prénom « x » soit remplacé par celui d'« Alain ». Pour étayer son allégation, Monsieur X présente trois courriels, le premier en date du 19 juin 2015 signé « x », les deux autres datant des 16 et 22 juillet 2015 signés « Alain ». En outre, il indique que son prénom a été francisé sur le planning destiné au personnel de l'hôtel pour le mois de juin 2015, dont il communique la copie. Il précise que son prénom a été corrigé à sa demande sur les plannings suivants.
4. Par courrier en date du 17 juillet 2015, Monsieur X s'est vu notifier la rupture de sa période d'essai au motif qu'elle n'aurait pas été « concluante », ce qu'il ne conteste pas.
5. Le Défenseur des droits a demandé un certain nombre de pièces et d'explications auprès de l'Y, qui a fait suite à cette demande.
6. Monsieur Z, Directeur de l'Hôtel, conteste avoir imposé à Monsieur X la francisation de son prénom, affirmant qu'il s'agirait d'une initiative du salarié.

CADRE JURIDIQUE :

7. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en raison de son origine.
8. L'article L.1131-4 du même code dispose que lorsqu'un salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination à son encontre, c'est à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
9. Enfin, il convient de rappeler que la Cour de cassation considère que le fait pour un employeur d'exiger d'un salarié qu'il change son prénom à consonance étrangère pour un prénom à consonance française constitue une discrimination à raison de l'origine, peu important que le salarié ait donné son accord (*Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°08-42.286*).

ANALYSE :

10. Interrogé par le Défenseur des droits sur la francisation du prénom de Monsieur X, Monsieur Z indique qu'elle a été sollicitée expressément par ce dernier. Il affirme avoir évoqué lors d'une discussion avec Monsieur X, dès ses premiers jours de service, « l'originalité de son prénom, qui

faisait penser à Aladin », et explique qu'à la suite de cet échange, Monsieur X aurait demandé à signer ses écrits par le prénom « *Alain* » et non plus par « *x* ».

11. Force est néanmoins de constater que cet argument est en contradiction avec les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction diligentée par le Défenseur des droits.
12. En effet, le Défenseur des droits relève que Monsieur Z ne produit pas le planning du mois de juin 2015 tel que demandé dans le cadre de l'instruction. Ce planning, communiqué par le salarié, a été établi simultanément à sa prise de poste et avant que n'ait lieu la discussion relative à la francisation de son prénom. Pourtant, ce planning le fait déjà figurer sous le prénom « *Alain* ».
13. Ce document établi par la Direction et à destination du personnel démontre bien que c'est à l'initiative de la Direction et dès l'embauche de Monsieur X que ce dernier a été désigné sous le prénom « *Alain* ».
14. Enfin, cet élément est corroboré par le fait que Monsieur X a corrigé le planning du mois de juin 2015 en raturant les dernières lettres du prénom « *Alain* » afin d'apparaître sous son prénom « *x* ». Dès lors, les plannings des mois de juillet 2015 et d'août 2015 ont mentionné correctement le prénom « *x* ».
15. Si ces plannings à destination du personnel ont bien été corrigés à la suite des rectifications apportées par Monsieur X, ce n'est pas le cas de sa signature électronique qui le fait apparaître sous le prénom « *Alain* ».
16. Monsieur X produit ainsi deux courriels en dates des 16 et 22 juillet 2015 signés « *Alain* ». Pour les réservations des clients, Monsieur X a donc une signature électronique au nom d'« *Alain* ».
17. Les arguments avancés par Monsieur Z, à défaut d'être étayés par des éléments probants, ne permettent donc pas d'écarter la présomption de discrimination liée à la francisation du prénom de Monsieur X dans le cadre de son activité professionnelle.
18. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - Constate que Monsieur X a fait l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son origine en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
 - Recommande à l'Y de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice et demande à être tenu informé dans un délai de 3 mois.

Jacques TOUBON