

Paris, le 22 février 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-053

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 l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

Vu l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Saisi par Monsieur X, d'une réclamation relative au refus opposé par l'Université Y, de procéder à son recrutement ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la décision ci-jointe, de recommander à l'Université, de prendre toutes les mesures utiles en vue de rappeler aux agents placés sous son autorité et susceptibles de mener des entretiens de recrutement, l'état du droit applicable aux recrutements dans la fonction publique ainsi que les bonnes pratiques à adopter en la matière.

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de deux mois.

Jacques TOUBON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi le 6 novembre 2014 par Monsieur X, d'une réclamation relative au refus opposé par l'Université de Y, de le recruter dans ses services.

Le réclamant estime que cette décision est fondée sur son origine et son appartenance, supposée, à une religion, et présenterait, à ce titre, un caractère discriminatoire.

RAPPEL DES FAITS

Candidat à un poste d'agent de service intérieur au sein de l'unité de formation et de recherche (UFR) de droit, économie et sciences sociales de l'Université Y, Monsieur X a été convoqué à un entretien le 24 septembre 2014.

Sa candidature n'ayant pas été retenue, l'intéressé estime qu'il a fait l'objet d'une discrimination liée à son origine.

En effet, Monsieur X rapporte que, lors de son entretien, il lui a été demandé s'il pratiquait une religion, et que plusieurs questions se rapportant à son origine et à la consonance de ses prénom et nom de famille lui ont été posées. Il lui aurait notamment été demandé s'il faisait le ramadan et s'il ne s'opposait pas à servir de l'alcool.

A l'appui de ses dires, le réclamant fournit des éléments matériels concrets apportant la preuve d'une discrimination à raison de son origine ou de son éventuelle pratique religieuse.

Il apparaît ainsi qu'il a eu confirmation des propos tenus par le responsable administratif de l'UFR, lors d'un entretien téléphonique dont il détient la retranscription.

Il a sollicité des explications de l'Université, qui lui a répondu qu'aucune inégalité de traitement dans l'étude de sa candidature n'avait été constatée.

C'est dans ce contexte qu'il a saisi le Défenseur des droits lequel a adressé un courrier à l'attention du Président de l'Université le 24 mars 2015.

Par réponse du 28 avril 2015, les services de l'Université ont contesté la discrimination invoquée par Monsieur X, et, à cette fin, ont communiqué au Défenseur des droits l'offre d'emploi publiée, le dossier du candidat retenu au poste en cause, ainsi que les notes prises par les membres du jury à la date des entretiens.

Les éléments rapportés par l'Université, s'ils peuvent permettre d'écarter la présomption de discrimination à l'égard de Monsieur X, ont toutefois mis en exergue les pratiques discriminatoires en vigueur dans les procédures de recrutement des agents de service intérieur de l'Université.

ANALYSE JURIDIQUE

Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, « *Tous les Citoyens étant égaux [aux yeux de la loi, ils] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable aux agents non titulaires, aucune mesure concernant le recrutement ne peut être prise en considération de la religion ou de l'origine d'un candidat.

Par décision du 10 avril 2009¹, le Conseil d'État a jugé dans une situation similaire à celle de Monsieur X, que des questions portant sur l'origine et les pratiques confessionnelles d'un candidat étaient « *étrangères aux critères permettant au jury d'apprécier l'aptitude d'un candidat* ».

Le juge administratif a ainsi estimé que ces interrogations étaient « *constitutives de l'une des distinctions directes ou indirectes prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983* » et révélaient « *une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics* ».

En l'espèce, il apparaît que la réalité des questions posées à Monsieur X, qui n'est pas contestée par l'Université, est établie par les pièces du dossier.

C'est ainsi que, dans le cadre de son enquête, le Défenseur des droits a constaté l'existence de l'enregistrement d'une conversation téléphonique entre l'intéressé et une personne qui s'est présentée comme étant l'un des membres du jury, un agent de catégorie C. Au cours de cette conversation, cette personne a reconnu l'existence des questions litigieuses tout en spécifiant que celles-ci avaient été posées à tous les candidats, dont l'apparence physique ou le patronyme supposaient qu'ils soient d'origine étrangère.

Ces questions ont été justifiées par l'interlocuteur de Monsieur X au regard de la nature du poste d'agent de service intérieur nécessitant, selon lui, des tâches de manutention nombreuses, et par suite, le conduisant à évaluer les capacités physiques de l'agent recruté à assurer pleinement ses fonctions durant le jeûne du ramadan.

Il conteste cependant toute discrimination à l'égard de Monsieur X par le fait que le candidat retenu sur le poste est lui-même d'origine étrangère et, partant, potentiellement de la même religion que le réclamant.

Pour confirmer l'absence de discrimination, l'Université produit la fiche de poste de l'emploi en cause, ainsi que les notes prises par les membres du jury au jour de l'entretien.

L'analyse de ces documents par les services du Défenseur des droits montre que, sur les 9 candidatures reçues, le réclamant a fait partie des 6 candidats présélectionnés pour un entretien. Sur ces 6 candidats, 3 présentaient un nom à consonance étrangère.

Il ressort, à la lecture des fiches d'appréciation et des mentions portées par le jury, que le candidat recruté, Monsieur Z, disposait d'une expérience dans le domaine de la vente et de la gestion d'un commerce, qu'il avait assumé des tâches de livreur et de gardiennage de nuit dans une grande enseigne de prêt à porter et qu'il « *présentait bien* ».

¹ CE – 10 avril 2009 – Req. n° 311888.

La prestation de Monsieur X a été qualifiée « *moyen +* » et les membres du jury ont simplement relevé son « *parcours diversifié* » sans autres précisions.

Ces éléments ne permettent pas de démontrer que la qualité de la candidature de Monsieur X aurait été supérieure à celle du candidat retenu.

Le refus de recrutement de l'intéressé semble donc reposer sur des considérations objectives, sans lien avec son origine ou sa religion, permettant ainsi d'écarter la discrimination invoquée.

Il n'en demeure pas moins que les questions litigieuses ont bien été posées par les membres du jury à l'ensemble des candidats dont l'apparence physique ou le patronyme laissaient supposer qu'ils étaient d'origine étrangère, en méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le Défenseur des droits recommande donc à l'Université de rappeler l'état du droit applicable aux recrutements dans la fonction publique ainsi que les bonnes pratiques à adopter en la matière, aux personnes placées sous son autorité et aux membres des jurys en charge du recrutement.

Le Défenseur demande au Président de l'Université de Y, de l'informer des dispositifs mis en œuvre à cette fin, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON