

Délibération n°2005-103 du 9 janvier 2006

Le Collège :

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 a été saisie le 14 avril dernier d'une requête adressée par Leïla qui estime avoir été victime d'un refus d'embauche discriminatoire, à raison de son origine, à la suite d'un examen d'entrée organisé le 4 mars 2004 par un organisme privé chargé d'une mission de service public.

L'intéressée en recherche d'emploi, a été invitée, à la suite d'une candidature spontanée, à participer à un examen d'embauche organisé le 4 mars 2004 par l'organisme.

Le 6 mai 2004, celui-ci l'a informée, qu'au vu de ses résultats à l'examen, un entretien lui serait proposé au cours du 1er semestre 2004 « si *des vacances de postes devaient intervenir d'ici là* ».

L'entretien s'est déroulé le 5 octobre 2004. Au cours de celui-ci, il lui aurait été indiqué qu'elle pourrait intégrer très prochainement les services de l'organisme afin de suivre une formation de « technicien retraite ».

Le 22 avril 2005, l'intéressée a déposé **une plainte simple**, auprès du parquet de Strasbourg pour « discrimination raciale à l'embauche » et a été auditionnée par le commissariat le 6 juin dernier.

Par lettre du 13 juillet 2005, le directeur de l'organisme a informé la réclamante du rejet de sa candidature en faisant valoir deux motifs :

- d'une part, les résultats de la réclamante aux épreuves écrites n'avaient pas permis qu'elle soit retenue pour passer les entretiens de pré-embauche qui s'étaient déroulés courant mai 2004 et qui avaient conduit à recruter une quinzaine d'agents,

- d'autre part, la Convention d'objectifs et de gestion aurait rendu impossible les recrutements des candidats reçus, comme elle, en octobre 2004. La Convention privilégiant, en effet, les transferts de postes du siège ou des mutations d'autres organismes.

Conformément à l'article 12 alinéa 3 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, la Haute autorité a sollicité, l'accord du Procureur de la République près le Tribunal de grande instance de Strasbourg, par courrier en date du 26 juillet 2005.

Le Procureur de la République a transmis, par courrier du 29 juillet, l'autorisation d'instruire.

L'instruction du dossier a fait apparaître les éléments suivants :

L'examen d'entrée organisé, le 4 mars 2004, par l'organisme n'a fait l'objet d'aucune annonce publique. De ce fait, seuls les postulants ayant déposé des candidatures spontanées et les agents en poste pouvaient être admis à se présenter.

Cet examen avait pour objet de recruter des agents techniques, dénommés « techniciens spécialisés ». Selon le règlement intérieur, ces postes font partie des « *emplois nécessitant la connaissance de la législation* ».

Les conditions d'admissibilité sont prévues par une note de service du 21 janvier 2004.

Celle-ci indique « *pour être admissible et, par conséquent, autorisé à suivre la prochaine formation de techniciens, le candidat devra justifier d'une note au moins égale à la moyenne* ».

Les conditions d'admission figurent dans un extrait du procès-verbal de la séance plénière du comité d'entreprise du 30 janvier 2004 qui précise qu' « un entretien après l'examen permettra d'approfondir l'étude des candidatures ».

En réponse à une demande de la Haute autorité, l'organisme en cause a explicité ses critères d'appréciation des compétences des candidats, à savoir :

- leur présentation générale, leur relationnel,
- leur technicité, leur expérience professionnelle, leur formation,
- leur ouverture d'esprit (culture générale).

Parmi les 250 candidats qui ont été invités à passer les épreuves écrites, seuls les candidats (au nombre de 82) ayant obtenus une moyenne générale supérieure à 10,5/20 ont été convoqués à un entretien.

L'examen du 4 mars 2004 a donné lieu à deux sélections en vue d'un entretien dit « avant embauche ».

L'organisme a précisé à Leïla dans son courrier de refus d'embauche que l'objectif de cette seconde sélection « *devait permettre de compléter les dossiers si des embauches devaient encore être réalisées fin d'exercice 2004 ou courant 2005, eu égard notamment aux départs en retraite anticipée des salariés de l'organisme et non connus à cette date* ».

La première sélection a porté sur 60 candidats dont la moyenne générale à l'examen d'entrée était égale ou supérieure à 12/20. Ces derniers ont fait l'objet d'un entretien entre le 5 mai et le 1^{er} juin et 15 d'entre eux ont été embauchés par l'organisme en cause.

La seconde sélection a permis d'entendre 22 autres candidats, parmi lesquels figurait la réclamante dont la moyenne générale était de 11,25/20 (classée 72^{ème} candidate sur un total de 82). Les entretiens ont été réalisés entre le 5 octobre et le 18 novembre.

Une seule embauche a été réalisée à la suite de cette seconde sélection. La moyenne générale de l'intéressée était de 11,33/20. Elle était classée au 71^{ème} rang dans l'ordre de mérite, juste au-dessus de la réclamante.

La Haute autorité a demandé communication des comptes-rendus des « entretiens avant embauche » de l'ensemble des candidats recrutés ainsi que celui de la réclamante. L'analyse de la rubrique « conclusion » des compte-rendu fait apparaître pour chacun des candidats, un double avis¹ sur l'embauche et, le cas échéant, sur la fonction proposée.

Pour la réclamante les conclusions du premier examinateur sont les suivantes « *avis assez favorable mais poste de technicien ne correspond pas obligatoirement à son cursus scolaire (risque éventuel de démotivation). Souhait de rester à Strasbourg mais poste vacants en Moselle* ». Quant à l'avis du second examinateur, il est libellé ainsi « *avis assez favorable pour embauche en tant que technicien retraite (capacité d'apprentissage en droit). Risque : surdiplômée* ». L'appréciation « surdiplômée »² est mentionnée à deux reprises.

Parmi les 20 comptes-rendus d'entretiens communiqués, la Haute autorité relève que deux candidats ont eu un « *avis défavorable* » à l'embauche et deux autres un « *avis assez favorable* ». Ces quatre candidats ont été embauchés par l'organisme en cause (pour l'un d'entre eux, il s'agissait d'une mutation. Pour les trois autres, ils ont d'abord fait l'objet d'un contrat à durée déterminée).

Dans son courrier du 13 juillet 2005, le directeur de l'organisme a invoqué deux motifs pour justifier le refus d'embauche de la réclamante à la suite de l'examen d'entrée du 4 mars 2004. Le premier concerne son ordre de classement à la suite de l'examen. Les premières embauches réalisées auraient été fondées sur la première sélection de candidats dont elle ne faisait pas partie.

Le second motif repose sur des instructions contenues dans une Convention d'objectifs et de gestion qui auraient contraint l'employeur à redéfinir sa politique de recrutement en privilégiant les transferts de postes du siège ou des mutations d'autres organismes de sécurité social. Le directeur indique, en effet, à la réclamante que « *ces nouvelles dispositions ne m'ont pas permis de procéder à des recrutements consécutivement aux entretiens qui se sont déroulés en octobre* ».

L'instruction a permis de révéler que les motifs opposés par l'employeur n'étaient pas de nature à justifier le refus d'embauche, ou à tout le moins le rende équivoque.

¹ Les entretiens étaient réalisés par deux examinateurs

² La réclamante est titulaire d'un DEA en droit du travail

L'analyse du contenu de la Convention d'objectifs et de gestion évoquée par l'organisme ne fait pas ressortir de dispositions prescrivant une interdiction formelle de procéder à des recrutements en externe. Un nouvel examen a d'ailleurs été organisé par celui-ci le 3 novembre dernier comportant des épreuves identiques à l'examen du 4 mars 2004.

Le registre d'entrée qui a été requis par la Haute autorité fait apparaître que malgré ces instructions internes, l'organisme a procédé à plusieurs embauches externes.

Ces recrutements concernent, au demeurant, des personnes qui n'ont pas passé l'examen d'embauche du 4 mars 2004 ou qui, l'ayant passé, n'ont pas suivi toute la procédure de recrutement en étant dispensées de l'entretien d'embauche.

De plus, la personne qui était placée au 71^{ème} rang³, rang qui précédait celui de Leïla, a bien été recrutée pour un emploi de secrétaire alors que l'examen d'entrée ne visait pas à pourvoir ce type de poste.

En conséquence, même si les éléments fournis ne permettent pas d'affirmer avec certitude que le motif lié à l'origine soit celui qui a fondé la décision de l'organisme, l'instruction révèle que Leïla a, effectivement fait l'objet d'un traitement moins favorable que celui accordé à certains candidats, alors que celle-ci disposait d'un avis assez favorable et de connaissances juridiques susceptibles de faciliter son adaptation au poste de « technicien retraite ».

Toutefois, dans la mesure où Leïla et l'organisme mis en cause ont accepté la proposition de résolution amiable du différend, le Collège de la Haute autorité invite le Président à donner mandat au Centre de Médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

Par ailleurs, au vu des éléments recueillis sur les modalités d'organisation de l'examen d'entrée au sein de l'organisme, la Haute autorité considère que cette procédure de recrutement d'une très grande complexité ne présente pas des conditions d'objectivité et de transparence suffisantes pour permettre aux candidats à l'examen, conformément au principe d'égalité, d'être traités de manière identique.

Partant, le Collège, conformément à l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité, invite le Président à recommander au directeur de l'organisme la modification des modalités d'organisation de l'examen d'entrée en s'attachant à toutes les phases de la procédure d'embauche et à lui rendre compte dans un délai deux mois suivant la notification de la présente délibération, de la suite donnée à cette recommandation.

Le Président

Louis SCHWEITZER

³ Titulaire d'un baccalauréat