

Délibération n°2006-48 du 27 mars 2006

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'Egalité a été saisie le 23 mars 2005 d'une réclamation de M. X relative au rejet de sa candidature au poste de responsable service client.

M. X indique qu'il a répondu à plusieurs reprises à une annonce diffusée par un cabinet de recrutement en août 2004 puis en janvier 2005. Il aurait reçu une réponse négative au bout de la troisième candidature en janvier 2005.

Suite à ce refus, le réclamant aurait joint par téléphone l'assistante du Président Directeur Général. Celle-ci lui aurait indiqué que son curriculum-vitae n'avait pas été retenu parce qu'il s'agissait d'un poste de maintenance de photocopieurs et qu'il était donc surdimensionné pour le poste.

M. X allègue avoir contacté le PDG, qui lui aurait tenu les mêmes propos.

Le réclamant estime être victime d'une discrimination raciale.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé au cabinet de recrutement afin de lui demander des informations relatives à sa procédure de recrutement (de l'annonce à la sélection des candidats).

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 [...].

Il ressort des documents communiqués par le cabinet de recrutement en date du 23 novembre 2005 que le poste consiste à encadrer une équipe de techniciens intervenant pour la maintenance et la réparation d'ordinateurs du bureau et de périphériques (ordinateurs classiques, imprimantes et photocopieurs le plus souvent en réseau) destinés au grand public.

Le cabinet de recrutement note que le candidat recherché devait avoir des compétences et une expérience récente et réussie dans la maintenance et la réparation de ce type de matériel destiné à un public large.

Il ressort des 13 CV communiqués que les candidats occupaient des fonctions équivalentes au poste recherché au moment du dépôt de leur candidature.

Les candidats présélectionnés en vue d'un entretien mentionnent dans leur CV leurs compétences en matière de maintenance et réparation sur du matériel identique.

En l'espèce, le CV de M. X n'apparaît pas dans la liste des CV présélectionnés par le cabinet de recrutement.

Au delà du fait que M. X ne semble pas avoir le type d'expérience requis sur le matériel visé, son CV paraît imprécis. De plus il met en évidence le fait qu'il n'a pas occupé de poste stable depuis 2001.

Le cabinet justifie le rejet de la candidature de M. X par les motifs suivants : « il disposait d'une expérience de responsable technique pour le compte d'une société commercialisant du matériel informatique très spécialisé (Super ordinateurs), destiné exclusivement à des professionnels et sans aucun rapport avec le matériel de bureautique en réseau (ordinateurs, imprimante...) commercialisé par notre client et sans rapport avec sa clientèle ».

D'après les informations transmises par le cabinet de recrutement, il semble que les exigences du client Y étaient telles que le cabinet n'a pas été en mesure de pourvoir le poste proposé.

Il semble que la société Y désirait recruter un candidat venant de la concurrence, ce qui n'a pas pu être mené à bien par le cabinet de recrutement.

La Société Y a décidé de mettre fin à la mission confiée au cabinet au mois de février 2005, préférant réorganiser ses services afin de privilégier une candidature interne.

Il convient de noter que le cabinet propose de rencontrer M. X, s'il en est d'accord, dans un cadre général afin de faire le point sur ses aptitudes professionnelles, et de mettre en valeur sa candidature.

La Haute autorité relève la proposition faite par le cabinet de recrutement de rencontrer M. X et invite le cabinet à la tenir informée des démarches effectivement engagées en faveur de M. X dans le délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER