

Délibération n°2006-49 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 12 février 2005 par l'intermédiaire d'un sénateur, au sujet des difficultés rencontrées par Monsieur X dans sa recherche d'emploi.

Le réclamant, âgé de 47 ans, est docteur en sciences physiques (synthèse organique- mention très honorable) depuis 1988. Entre 1992 et 1996, il a obtenu plusieurs autres diplômes universitaires notamment en pharmacologie. Depuis 1996, ses démarches en vue de trouver un emploi stable sont restées infructueuses.

Il estime être victime de discrimination raciale et joint à l'appui de sa réclamation un certain nombre de courriers l'informant du rejet de sa candidature. L'un des plus récents émane d'une société pharmaceutique Y.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé à la société Y, société auprès de laquelle le réclamant a fait acte de candidature au poste de chercheur en chimie médicinale en juin 2005. La Haute autorité a demandé à cette société de lui faire parvenir tout document interne permettant de déterminer les critères de sélection retenus à chaque étape de la procédure (de la réception des CV au choix définitif du candidat).

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 l'entreprise le 22 novembre 2005, que l'annonce fait suite au départ d'une jeune chercheuse, diplômée de l'Ecole Nationale Supérieure de chimie de Paris et docteur en chimie organique.

L'annonce a été publiée en mai 2005 sur les sites de deux associations. Ce texte aurait également été adressé à l'ANPE et à quatre écoles d'ingénieurs, ainsi qu'à une université.

Trois candidats ayant une première expérience ont été reçus en entretien, ainsi qu'une candidate ayant une expérience universitaire et deux candidats n'ayant aucune expérience professionnelle.

Suite à ces entretiens, trois candidats ont été retenus.

La société pharmaceutique indique avoir embauché le candidat qui avait exactement le même cursus que la personne à remplacer.

Après un examen attentif des CV, il semble qu'aucune discrimination fondée sur l'origine ou le sexe n'ait été à l'origine du rejet de la candidature de M. X.

En revanche, il apparaît que l'ensemble des candidats sélectionnés en vue d'un entretien sont jeunes (moyenne d'âge 33 ans).

A cet égard, l'annonce précisait qu'«une première expérience dans une industrie pharmaceutique serait un plus ». Elle demandait également aux candidats de mentionner dans leur CV les coordonnées de deux référents.

En l'espèce, M. X. a obtenu son doctorat il y a 17 ans. Son CV mentionne comme références professionnelles pour la période allant de 1996 à 2005 les éléments suivants : « - Consultant dans l'industrie pharmaceutique, Prestataire de services et conseils en RMN haut champs, en modélisation moléculaire et en binding dans la neuropharmacologie ». Aucune coordonnée de personnes référentes n'apparaît dans son CV.

M. X. n'indique pas les entreprises pour lesquelles il a travaillé en tant que consultant dans l'industrie pharmaceutique de 1996 à 2005.

Son CV comporte des lacunes et paraît imprécis. L'hypothèse selon laquelle sa candidature aurait été rejetée en raison de ce motif apparaît confortée par l'instruction du dossier.

En l'absence d'éléments susceptibles d'établir une quelconque discrimination dans l'accès à un emploi fondée sur un critère prohibé tel que défini aux articles 225-1, 225-2 du code pénal et 122-45 du code du travail, la Haute autorité décide de procéder à la clôture du dossier.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER