

Délibération n°2006-51 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 de l'établissement Y.

Un courrier en date du 7 novembre 2005 a été adressé à la société Y, établissement auprès duquel le réclamant a fait acte de candidature au poste de Jeune Docteur ou Ingénieur expérimenté en chimie analytique en juin 2005. La Haute autorité a demandé à cet établissement 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 aux 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 [...].

Au vu des éléments transmis par l'entreprise le 23 novembre 2005, il apparaît que l'annonce relative au poste de Jeune Docteur ou Ingénieur expérimenté en chimie analytique a été publiée sur le site d'une association le 13 juin 2005. Il s'agissait pour l'entreprise de remplacer une jeune technicienne pendant son congé de maternité

Soixante cinq candidatures auraient été reçues par voie électronique. Neuf candidats auraient été sélectionnés puis convoqués à un entretien. Ce sont ces neuf CV qui ont été transmis à la Haute autorité.

Une formation Bac +5 à Bac +8 en analyse avec une expérience sur du matériel analogue à celui utilisé par l'entreprise était incontournable.

L'annonce mentionnait : « Maîtrise parfaite et impérative des outils analytiques et des logiciels informatiques associés : principalement du Système HPLC Alliance Waters, ZQ 200 (Waters), logiciel Empower ».

A l'issue de ces entretiens, l'entreprise indique que « l'attention se serait unanimement portée sur une jeune femme dont le contrat à durée déterminée sur un poste tout à fait similaire venait à expiration, d'une part, et qui, d'autre part, semblait posséder les capacités nécessaires à une adaptation rapide ».

Après un examen attentif des CV, il apparaît que la sélection des candidats ne s'est pas faite sur la base d'un critère lié à l'origine ou au sexe. En effet, la liste des candidats reflète une certaine mixité.

En revanche, il apparaît que l'ensemble des candidats sélectionnés en vue d'un entretien sont jeunes (de 22 ans à 28 ans). A cet égard, l'annonce précisait rechercher « un jeune docteur ou un ingénieur expérimenté ».

Au-delà de l'âge, il ressort de l'analyse des CV que le critère déterminant retenu par l'entreprise est la recherche d'un profil quasiment identique à celui de la personne partie en congé de maternité. Il apparaît que le deuxième critère déterminant pour sélectionner les candidats a reposé sur la maîtrise des outils analytiques et informatiques. Tous les CV communiqués mentionnent cette compétence.

En l'espèce, M. X. n'indique pas dans son CV de compétence particulière en cette matière.

Le caractère imprécis du CV de M. X., l'absence de renseignements sur sa maîtrise des outils analytiques et informatiques et le fait qu'il n'ait pas d'emploi stable depuis plusieurs années sont autant d'éléments qui ont pu raisonnablement conduire l'entreprise à rejeter sa candidature.

En l'absence d'éléments susceptibles d'établir une 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 pourrait adopter une délibération afin de procéder à la clôture du dossier.

Le Président
Louis SCHWEITZER