

Délibération n°2008-4 du 7 janvier 2008

Emploi privé – Origine - Accès au site protégé – Pratique susceptible d’entraîner une discrimination – Recommandation.

Le réclamant est salarié d’une agence d’intérim et mis à disposition auprès d’une entreprise de nettoyage travaillant pour une société de raffinage (site pétrochimique). L’agence d’intérim interrompt le contrat de mise à disposition après une enquête du service de la protection industrielle de la société de raffinage, les badges d’accès au site étant retirés au salarié. Au vu des éléments recueillis, il apparaît que le retrait des badges du réclamant ne paraît pas fondé sur sa nationalité, mais sur ses antécédents judiciaires liés à la consommation abusive d’alcool. Pour autant, il ressort que les méthodes utilisées par le service de la protection industrielle de la société de raffinage pour enquêter sur le personnel employé sur le site, sont imprécises et de ce fait, susceptibles d’entraîner des discriminations.

Le Collège :

Vu la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 d’orientation et de programmation relative à la sécurité,

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°2005-1124 du 6 septembre 2005 pris pour application de l’article 17 -1 de la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 et fixant la liste des enquêtes administratives donnant lieu à la consultation des traitements automatisés de données personnelles,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité,

Vu l’instruction générale interministérielle n°4600/SGDN/MPS/SPRS/DR du 8 février 1993.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 19 juillet 2006 d’une réclamation de Monsieur O. relative à une discrimination dont il aurait été victime dans son emploi en raison de sa nationalité.

Le réclamant, de nationalité tunisienne, est salarié d’une agence d’intérim qui, depuis 2003, le place par contrats de travail temporaire, en qualité, soit d’ouvrier nettoyeur, soit de monteur industrie d’une entreprise de nettoyage de bacs (Z.) travaillant pour une grande société (X.) de raffinage.

Le 14 janvier 2005, alors qu’il effectue une nouvelle mission auprès de l’entreprise Z., il lui est demandé de rendre tous ses badges d’accès aux sites pétrochimiques de la raffinerie.

Par courrier du 31 janvier 2005, l'agence d'intérim fait valoir auprès du réclamant que cette décision a été prise, à la demande du service sécurité du site de l'entreprise X. en application du plan « VIGIPIRATE », qui imposerait au service de sécurité de faire une enquête de sûreté sur le personnel ayant accès à leurs usines.

Cette décision interdit désormais au réclamant de travailler pour l'ensemble des entreprises présentes sur le site, principales utilisatrices de ses prestations.

Interrogé par la haute autorité, le directeur de la raffinerie de la société X. indique dans sa réponse que les enquêtes réalisées par ses services de protection industrielle, découlent de l'application de l'instruction générale interministérielle sur la sécurité des points sensibles et réseaux sensibles n°4600/SGDN/MPS/SPRS/DR du 8 février 1993 dont il joint copie.

Ce texte a pour objet la défense des points et réseaux sensibles contre les menaces telles que notamment « *les actes d'espionnage, les actes de malveillance tendant à paralyser le fonctionnement de points sensibles, les détournements et vol de matériel susceptibles d'être utilisés à des fins subversives [...]* ».

Il prévoit dans son annexe II que « *les principales mesures susceptibles d'être prises* » pour assurer la protection des points sensibles contre la malveillance et les agressions, sont notamment le « *contrôle des personnels employés (enquêtes)* ».

Le directeur de la raffinerie de la société X précise qu'il n'existe aucun rapport d'enquête relatif à Monsieur O., les renseignements leur étant communiqués oralement par les services de police et de gendarmerie. Aucune pièce relative à l'avis défavorable émis par les services de la protection industrielle n'aurait été conservée.

Le directeur produit une attestation d'un employé occupant le poste d'assistant de protection industrielle qui déclare avoir obtenu oralement du ministère de l'Intérieur des informations mettant en cause Monsieur O pour infraction relative à la consommation abusive d'alcool.

Par ailleurs, il joint également une liste correspondant aux personnes contrôlées depuis le 1^{er} janvier 2007 avec mention des résultats de l'enquête.

L'examen de cette liste met en évidence que plusieurs employés de nationalité française comme étrangère et d'origines diverses ont fait l'objet d'avis défavorables ou très défavorables.

Il convient de souligner que la société ne produit, à l'appui de cette liste, aucune pièce permettant d'en vérifier l'exactitude.

Interrogé sur ses antécédents judiciaires par la haute autorité, le réclamant a reconnu des faits relatifs aux infractions à la consommation abusive d'alcool qui se seraient produites en dehors du cadre de travail.

Sur la base de ces éléments, la haute autorité a sollicité du Secrétariat Général de la Défense Nationale des précisions sur la procédure d'enquête prévue à l'annexe II de l'instruction interministérielle n°4600 susmentionnée.

Il ressort de la réponse du Secrétariat Général de la Défense Nationale que les décisions d'autorisations d'accès au site ne sont pas systématiquement soumises à une enquête administrative et que toute personne faisant l'objet d'une enquête doit se voir notifier la décision administrative prise à son égard. Aucune notification n'a été effectuée à l'égard de Monsieur O.

L'article L.122-45 du code du travail prohibe les discriminations directes et indirectes dans l'accès à l'emploi notamment fondées sur l'origine, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race.

Il ressort des éléments de l'enquête que la décision défavorable visant Monsieur O. serait fondée sur ses antécédents judiciaires liés à la consommation abusive d'alcool. Ainsi, la discrimination alléguée ne paraît pas établie.

Toutefois, l'enquête de la haute autorité met en évidence que les faits reprochés à Monsieur O. relatifs à l'abus d'alcool, dont il n'est pas démontré qu'ils se soient produits dans le cadre du travail, n'entrent pas dans le champ d'application de l'instruction générale n°4600, dont l'objet est la défense contre les menaces terroristes.

Or seule l'instruction générale n°4600 précitée autorise de procéder à des enquêtes sur le personnel.

Cette enquête ne paraît pas légitimement justifier les mesures prises à l'encontre de Monsieur O.

Au-delà de la situation du réclamant, la haute autorité considère que l'absence de procédure écrite relative aux échanges entre les services de police et la protection industrielle, l'absence de notification aux personnes faisant l'objet d'une enquête administrative de la décision administrative les concernant, et la non conservation des pièces relatives aux rapports d'enquête ne permettent pas de vérifier le caractère proportionné et objectivement non discriminatoire des motifs éventuellement invoqués par la protection industrielle de l'entreprise X. pour interdire l'accès au site protégé aux personnels employés.

Interrogé à nouveau, le directeur de la raffinerie indique que la procédure d'enquête n'est effectivement pas formalisée, « *mais qu'elle résulte d'une pratique constante* ». A cet égard, il indique que l'entreprise X. tiendra compte des observations de la haute autorité dans le futur en vue de formaliser cette procédure par écrit.

Au vu de l'utilisation qui est faite par l'entreprise X. des pouvoirs d'enquête découlant de l'instruction générale n°4600, le Collège de la haute autorité l'invite à se rapprocher du Secrétariat Général de la Défense Nationale afin de mettre sa pratique en conformité avec les dispositions légales et réglementaires prévues en matière d'enquête administrative concernant les autorisations d'accès aux zones protégées.

Le Collège de la haute autorité recommande également à l'entreprise X. de notifier sa décision au salarié concerné et de formaliser sa procédure d'enquête par écrit, afin que puisse être exercé un contrôle quant à l'objet de l'enquête, ses modalités et ses résultats en vue d'éviter toute pratique susceptible d'être discriminatoire en matière d'accès à

l'emploi, de déroulement de carrière ou de maintien dans l'emploi en raison d'un critère prohibé.

Enfin, le Collège de la haute autorité invite l'entreprise X. à informer soit directement, soit par l'intermédiaire des sociétés d'intérim mettant à sa disposition du personnel, toutes les personnes travaillant sur son site, des enquêtes susceptibles d'être réalisées dans le cadre de la protection des sites protégés.

Le Collège de la haute autorité demande à l'entreprise X. de le tenir informé des suites données à ses recommandations dans un délai de 3 mois.

Le Collège invite le Premier Ministre à engager une réflexion sur la formalisation de la transmission des renseignements communiqués par les services de police et de gendarmerie concernant les salariés qui font l'objet de l'enquête dans le cadre de l'instruction générale interministérielle sur la sécurité des points et réseaux sensibles.

Le Président

Louis SCHWEITZER