

## Délibération n° 2008-9 du 14 janvier 2008

Le Collège

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000,

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 :

Monsieur X a saisi la haute autorité par courrier reçu le 13 décembre 2005.

Il estimait avoir été écarté d'une procédure de recrutement opérée par l'ANPE en raison de son handicap.

Monsieur X se déplace en fauteuil roulant. Il indiquait ce handicap sur les lettres de motivation qu'il envoie dans le cadre de sa recherche d'emploi afin de s'assurer que les locaux d'éventuels recruteurs lui seront bien accessibles.

Le 23 novembre 2005, il a pris connaissance d'une offre d'emploi diffusée par l'ANPE. Elle concernait un poste *d'assistant(e) ressources humaines*. L'annonce ne présentait pas la raison sociale de l'employeur. Les candidatures devaient être adressées à l'agence locale, qui, dans son rôle d'intermédiaire de l'emploi, assurait une présélection des dossiers.

Le réclamant est titulaire d'un DESS *Direction et Gestion RH* depuis juin 2005.

Il a effectué, au cours de ses études, plusieurs périodes en entreprise. Le cumul des stages et contrats porte à 20 mois son expérience professionnelle.

Le 26 novembre 2005, il a adressé à l'ANPE sa candidature. Il a effectué deux envois identiques : un par courrier, l'autre par courriel.

Le 28 novembre 2005, il a reçu une réponse à son courriel. Sa candidature a été rejetée pour le motif suivant : « surdiplômé pour le poste ».

Le 29 novembre 2005, l'ANPE a rejeté sa seconde candidature pour un motif différent : « *annulation de l'offre* ».

Le directeur de l'Agence Locale pour l'Emploi a précisé que la présélection effectuée par son équipe avait été opérée sur 2 critères :

- une expérience minimum de 2 ans
- une formation supérieure à BAC+3

Il a transmis à la haute autorité copie des CV retenus et envoyés à l'employeur.

Il ressort de l'étude des CV communiqués à la haute autorité que l'argument « *surdiplômé pour le poste* » présenté par l'ANPE pour rejeter la candidature de monsieur X n'a pas été opéré pour 14 autres candidats au niveau d'étude comparable (DESS – DEA ...) dont les dossiers ont été communiqués au recruteur final.

En outre, l'argument présenté par l'ANPE ne peut être regardé comme fondé puisque, d'une part, l'agence allègue avoir cherché des candidats d'un niveau supérieur à BAC+3 et, d'autre part, elle a présélectionné pour ce poste 14 candidats titulaires d'un DESS ou d'un DEA.

Le second motif avancé par l'ANPE était l'annulation de l'offre. Cet argument a été émis par l'agence le 29 novembre 2005. Or, il est avéré que l'agence a présélectionné plusieurs candidatures reçues les 28 et 29 novembre 2005. Il semble donc qu'au moment où le second refus a été rédigé l'offre d'emploi avait encore cours.

L'ANPE ne pouvait davantage avancer le manque d'expérience professionnelle du réclamant puisque 18 candidats ne répondant manifestement pas à la seconde exigence de sélections ont été présélectionnés.

Enfin, l'étude des documents communiqués a montré que 4 candidats ayant un profil similaire à celui du réclamant (DESS obtenu en 2005, expérience professionnelle limitée acquise en cours d'études) ont été présentés au recruteur final.

Aussi, les motifs présentés par l'ANPE au réclamant pour rejeter sa candidature pouvaient paraître dénués de fondement réel et sérieux.

Afin de recueillir des explications complémentaires et d'approfondir les modes de traitement des offres d'emploi, la haute autorité a diligencé une vérification sur place.

Concernant le rejet de la candidature de monsieur X, les responsables de l'agence locale n'ont pas été en mesure d'apporter des éléments circonstanciés permettant de justifier les décisions prises. Ils ont abordé plusieurs hypothèses sans les étayer sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables. L'absence de documents gardant la mémoire des démarches entreprises

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 interdit de discriminer en raison du handicap lors d'une procédure de recrutement. Elle s'applique aux organismes privés comme publics. En cas de litige, elle dispose que la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit établir les faits qui laissent supposer l'existence de cette discrimination, et qu'il appartient à la partie mise en cause de prouver qu'elle a arrêté la décision litigieuse sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le caractère erroné des motivations invoquées pour rejeter les deux candidatures de monsieur X, la différence de traitement qui apparaît lorsque sont comparées les curriculum vitae des candidats retenus par l'ANPE et celui du réclamant qui, seul, fait état de son handicap, sont des éléments suffisants qui laissent supposer l'existence d'une discrimination.

L'absence de documents ou d'éléments objectifs permettant de décrire la réalité de la sélection opérée par l'ANPE, l'insuffisance des explications apportées pour justifier le tri des candidatures et le rejet de celle du réclamant, ne permettent pas à l'Agence de contredire cette

présomption de discrimination et d'apporter la preuve d'un choix objectif étranger à toute discrimination.

En conséquence, le Collège de la haute autorité retient que le rejet, à deux reprises, de la candidature monsieur X a été décidé en raison de son handicap.

Le Collège demande au Président d'adresser un rappel à la loi à la directrice de l'Agence Locale pour l'Emploi.

Le Collège de la haute autorité recommande à la directrice de l'Agence Locale pour l'Emploi de participer avec une vigilance accrue à la lutte contre toutes les discriminations dans l'accès à l'emploi. Au delà des actions de formation et de sensibilisation des agents, la haute autorité invite la directrice à interroger les procédures internes de présélection et les modalités effectives de leur mise en œuvre dans le cadre d'une politique active de lutte contre les discriminations.

La haute autorité demande à la directrice de l'Agence Locale pour l'Emploi de présenter les actions internes engagées en réponse à la présente délibération avant le 31 mars 2008.

De plus, le Collège de la haute autorité recommande au directeur général de l'Agence Nationale Pour l'Emploi de poursuivre, au delà des actions de formation et de sensibilisation des agents, les efforts engagés par son organisme en matière de lutte contre les discriminations.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER