

Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision - n° LCD-2011-58

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

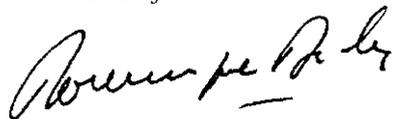
Vu le Code pénal et le Code de procédure pénale ;

Saisi par Monsieur _____ étudiant, d'une réclamation relative à un refus d'embauche discriminatoire, le Défenseur des droits, en vue d'éviter la réitération de la situation discriminatoire exposée dans la note récapitulative ci-jointe, décide de formuler la recommandation suivante à l'attention du Président directeur général du groupe _____ :

- diffuser la présente décision à l'ensemble de ses directions des ressources humaines présentes sur le territoire afin que celles-ci puissent être une nouvelle fois sensibilisées à la législation prohibant les discriminations à l'embauche ;

Le Défenseur des droits demande au Président directeur général du groupe _____ de rendre compte des suites données à la recommandation ci-dessus dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS

11, rue Saint Georges – 75009 Paris – Tél. : 01 53 29 22 00 – Fax : 01 53 29 61 49

Les missions de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) se poursuivent dans le cadre du Défenseur des droits (loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011). Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne peut obtenir communication et le cas échéant, rectification ou suppression des informations la concernant, en s'adressant au Défenseur des droits, 11, rue Saint Georges 75009 Paris [Toute personne peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données la concernant]

Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, le 11 novembre 2010, par Monsieur M., étudiant, d'une réclamation relative à un refus d'embauche discriminatoire qu'il estime être en lien avec sa nationalité.
2. En octobre 2010, Monsieur M. a déposé une candidature auprès d'un centre courrier, pour occuper un poste de facteur.
3. Le 6 novembre 2010, Monsieur M., ainsi que 9 autres candidats, a été reçu en entretien sur la plateforme de distribution du courrier.
4. Le 9 novembre 2010, Monsieur M. explique avoir été de nouveau convoqué à un entretien avec le responsable du centre courrier. A cette occasion, ce dernier lui aurait présenté son poste de travail et aurait commencé à accomplir les formalités d'embauche.
5. Lors de cet entretien, Monsieur M. a précisé être de nationalité camerounaise. Le responsable aurait alors hésité à achever les formalités d'embauche, précisant que sa hiérarchie lui interdisait de recruter des étrangers.
6. Le 13 janvier 2011, la haute autorité a adressé un courrier d'instruction au responsable mis en cause qui y a répondu le 10 février 2011.
7. Madame P., Directrice de l'établissement, a confirmé que Monsieur M. avait été reçu en entretien collectif le 6 novembre 2010 et en entretien individuel le 9 novembre 2010 dans ses locaux.
8. Elle confirme que lors de l'entretien individuel, il a été proposé à Monsieur M. un emploi en contrat à durée déterminée pour occuper les fonctions de facteur. Elle précise que c'est dans ces circonstances que Monsieur M. a été amené à révéler sa nationalité.
9. Découvrant la nationalité du réclamant, Madame P. précise que l'entretien d'embauche a été suspendu afin de procéder aux vérifications des dispositions légales et réglementaires applicables à l'emploi des étudiants étrangers.
10. C'est à cette occasion que Madame P. ajoute avoir été informée que la loi conférerait des obligations à l'employeur qui envisage de recruter des étudiants étrangers qui souhaitent travailler en France, notamment la déclaration préalable auprès de la préfecture deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.
11. Dès lors, elle explique que les contrats de travail conclus dans le cadre de cette procédure de recrutement devant prendre effet le 10 novembre 2010, l'employeur ne pouvait valablement accomplir la déclaration d'embauche en préfecture dans les deux jours ouvrables précédant cette date. Elle précise que cette impossibilité se trouvait renforcée par la proximité du jour férié du 11 novembre.

12. Conformément à la demande de la haute autorité, Madame P. a communiqué les éléments des candidatures des autres candidats reçus en entretien collectif avec Monsieur M. le 6 novembre 2010. Cinq d'entre eux, tous de nationalité française, ont été recrutés par voie de contrats à durée déterminée prenant effet successivement à compter des 10, 12 et 25 novembre 2010.
13. En outre, le registre unique du personnel de l'établissement fait apparaître que sur les 189 salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée embauchés dans ce centre, un seul salarié est de nationalité étrangère, les 188 autres salariés étant tous de nationalité française.
14. Aux termes des articles 225-1 et 225-2 3° du Code pénal, le fait de refuser l'embauche d'une personne en raison de sa nationalité est puni d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.
15. Pour que l'infraction de discrimination soit constituée, il convient de rapporter la preuve de l'élément matériel puis de l'élément intentionnel du délit.

Sur l'élément matériel

16. Dans les explications qu'elle apporte à la haute autorité, la mise en cause reconnaît que seule la nationalité de Monsieur M. a présidé au rejet de sa candidature, compte-tenu des démarches administratives à accomplir.
17. La prise en compte du critère discriminatoire dans la décision de refus d'embauche est d'autant plus patente que lors de l'entretien du 9 novembre 2010, Madame P. reconnaît que les premières formalités d'embauche ont été accomplies en vue de la prise de fonction de Monsieur M., prévue le 12 novembre 2010.
18. Dans ces circonstances, la nationalité du réclamant demeurant la seule justification de son refus d'embauche, l'élément matériel de l'infraction apparaît constitué.

Sur l'élément intentionnel

19. La discrimination est réprimée lorsqu'il est établi que l'auteur du fait matériel était animé d'une intention de discriminer. Cette intention est caractérisée par la conscience de se livrer à des agissements discriminatoires.
20. La constance des déclarations de la mise en cause lors de l'enquête révèle sans ambiguïté la volonté et la conscience de celle-ci de justifier le refus d'embauche opposé à Monsieur M. en raison de sa seule nationalité.
21. Les justifications données à la haute autorité s'agissant de l'impossibilité d'accomplir les formalités administratives nécessaires à l'embauche relèvent des mobiles de l'infraction qui demeurent sans effet sur la volonté discriminatoire de la mise en cause.
22. Au demeurant, l'élément intentionnel de l'infraction se trouve d'autant plus caractérisé que ces justifications semblent peu pertinentes au regard des circonstances de l'espèce.

23. En effet, alors que Madame P. explique que les formalités d'embauche ne pouvaient être accomplies dans les temps, dans la mesure où les contrats de travail conclus dans le cadre de cette procédure de recrutement prenaient effet au 10 novembre 2010, l'enquête a permis de révéler que parmi les 5 autres candidats embauchés à cette occasion, les dates de prise de fonctions étaient échelonnées du 10 au 25 novembre 2010.
24. Dès lors, l'employeur était en capacité de proposer à Monsieur M. une date de prise de fonction lui permettant d'effectuer les formalités administratives dans les délais prescrits par la loi. Or, il apparaît que l'employeur a préféré mettre un terme à la procédure de recrutement sans aucun autre justificatif que celui relatif à la nationalité de Monsieur M.
25. Par ailleurs, la présence d'un seul salarié de nationalité étrangère au sein de l'établissement mis en cause est de nature à conférer une force encore plus probante à l'élément intentionnel de l'infraction, caractérisé au regard de l'ensemble de ces éléments.
26. La preuve des éléments intentionnel et matériel étant réunie, l'infraction de refus d'embauche discriminatoire, prévue et réprimée par l'article 225-2 3° du Code pénal apparaît constituée.

27. A la suite de l'intervention des services du Défenseur, Monsieur G., Directeur des ressources humaines des Etablissements Courrier concernés, a indiqué avoir rappelé aux personnes chargées du recrutement la réglementation prohibant les discriminations afin qu'une telle situation ne se représente plus dans ses services. Par ailleurs, il a indiqué qu'une proposition d'emploi avait été faite à Monsieur M.
28. Par courrier électronique du 25 juillet 2011, Monsieur M. a confirmé avoir été contacté par Monsieur S., Directeur d'Etablissement Courrier, en vue de signer un nouveau contrat de travail. Toutefois, pour des raisons personnelles, il a indiqué avoir été dans l'obligation de décliner l'offre d'emploi.
29. En conséquence, le Défenseur des droits prend acte de ce que la Direction des ressources humaines Etablissements Courrier concernée du groupe a reconnu le caractère discriminatoire du refus d'embauche opposé à Monsieur M. et lui a proposé un nouvel emploi.
30. Afin d'éviter la réitération de la situation sur le territoire national, le Défenseur des droits recommande au Président Directeur Général du groupe de diffuser la présente décision à l'ensemble de ses directions des ressources humaines présentes sur le territoire afin que celles-ci puissent être une nouvelle fois sensibilisées à la législation prohibant les discriminations à l'embauche.
31. Le Défenseur des droits demande à ce qu'il lui soit rendu compte du suivi de cette décision dans un délai de trois mois à compter de sa notification.