

Handicap – Emploi (embauche secteur privé) – Recommandation

Le réclamant, reconnu travailleur handicapé, a saisi la haute autorité d'une réclamation relative à un refus d'embauche sur un emploi de vendeur conseil qui lui a été opposé et qu'il estime fondé sur son handicap.

Après avoir passé une série de tests et entretiens de sélection, le réclamant a été convoqué à une visite médicale d'embauche et déclaré apte avec aménagement à prévoir en fonction du poste. Par suite, la candidature du réclamant a été rejetée par l'employeur au motif qu'il ne correspondait pas au profil recherché pour le poste.

L'enquête menée par la haute autorité a permis de démontrer que le refus d'embauche était, en réalité, fondé sur le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre au réclamant handicapé d'accéder à l'emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail, ce qui constitue une discrimination à raison du handicap au sens des articles L. 1132-1, L. 1133-3 du même code.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande au mis en cause de procéder à la juste réparation du préjudice du réclamant.

Le Collège :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 5213-6 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 :

1. Monsieur C. a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, par courrier en date du 18 avril 2007, d'une réclamation relative à un refus d'embauche qui lui a été opposé par la société X. et qu'il estime fondé sur son handicap.
2. Monsieur C., personne handicapée motrice, bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui lui a été accordée par la COTOREP pour la période du 01/02/2005 au 01/02/2010.
3. En décembre 2006, suite à une offre diffusée par l'ANPE, Monsieur C. postule à un emploi de vendeur de mobile pour la société X., opérateur de téléphonie mobile.
4. Dans son courrier, il informe le recruteur qu'il est reconnu travailleur handicapé et précise qu'il s'agit d'un léger handicap moteur qui ralentit son écriture, mais n'est pas un frein à la vente, à la prospection de clientèle par téléphone, par courrier ou à l'animation de salons.
5. Entre décembre 2006 et février 2007, Monsieur C. est convoqué à une série de tests et à des entretiens de sélection par le directeur du cabinet de recrutement.

6. Dans le courant du mois de février 2007, puis le 12 mars 2007, il est convoqué avec d'autres candidats à des sessions collectives d'information dont l'objet est la présentation de la société X.
7. Le 14 mars 2007, le réclamant est convoqué à une visite médicale d'embauche au terme de laquelle le médecin du travail lui délivre un certificat d'aptitude, en précisant : « Apte, prévoir aménagement en fonction du poste ».
8. Par suite, le 10 avril 2007, Monsieur C. reçoit une lettre lui précisant que sa candidature n'a pas été retenue au motif que son profil ne correspond pas avec exactitude à celui que recherche la société X.
9. Pour justifier l'interruption du processus de recrutement à l'égard de Monsieur C., la société X. fait valoir à la haute autorité que Monsieur C. a été pré-retenu parmi les 300 candidats mais n'a pas fait partie de la centaine de meilleurs candidats retenus au final « dont les profils et expériences nous ont semblé plus en adéquation avec nos besoins ».
10. Or, l'analyse comparative des curriculum vitae des candidats, réalisée par la haute autorité, montre clairement que Monsieur C. justifiait de l'expérience et de la formation nécessaire aux fonctions de vendeur alors que certains postulants embauchés n'avaient que très peu, voire aucune expérience ou formation dans le domaine de la vente.
11. Ainsi, Monsieur C. pouvait justifier, lors du recrutement, de quatre ans d'expérience dans un poste au contact avec la clientèle, dont une année sur un poste de vendeur dans le domaine de la téléphonie. Il est également titulaire d'un BEP vente marchande, d'un Bac pro services accueil et d'un Certificat de Formation Professionnelle « chargé de clientèle ».
12. En outre, au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la haute autorité constate que, contrairement à ce qu'affirme la société X, le réclamant avait été positionné par le cabinet de recrutement, dans la liste des candidats retenus au final.
13. La société X. prétend, par ailleurs, avoir souhaité recueillir l'avis de la médecine du travail pour s'assurer que le handicap de Monsieur C. n'était pas incompatible avec la fonction à laquelle il postulait et afin de lui permettre de poursuivre sereinement le processus de recrutement, à l'instar des autres postulants.
14. Or, il ressort de l'enquête de la haute autorité qu'à la date de la visite médicale, le 12 mars 2007, la procédure de recrutement des vendeurs était achevée. En effet, l'examen des dossiers des candidats retenus fait apparaître qu'ils avaient tous signé leurs contrats d'engagement courant février 2007 et au plus tard le 5 mars 2007.
15. Dès lors, il convient de considérer que la visite médicale à laquelle le réclamant a été convoqué à l'initiative de la société X., le 12 mars 2007, était une visite médicale préalable à l'embauche intervenant à l'issue du processus de recrutement afin, comme le mentionne l'article R. 4624-11 du code du travail, « 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ; 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes [...] », ses compétences et qualifications ayant, par ailleurs, d'ores et déjà été évaluées.
16. En l'espèce, lors de cette visite médicale préalable à l'embauche, Monsieur C. a été reconnu apte à occuper l'emploi de vendeur conseil « avec aménagements à prévoir en fonction du poste ».

17. Nonobstant la reconnaissance de l'aptitude de Monsieur C. au poste de télévendeur par la médecine du travail, la société X. a, suite à cet avis médical, mis un terme à la procédure de recrutement du réclamant sans qu'aucun élément objectif permette de justifier cette décision.
18. Il ressort ainsi de l'enquête menée par la haute autorité que le refus d'embauche de Monsieur C. est, en réalité, lié à l'avis d'aptitude avec aménagement de poste, émis par la médecine du travail, et au refus de la société X. de prendre les mesures appropriées pour permettre au réclamant d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications.
19. Selon l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap.
20. L'article L. 1133-3 du même code, dispose que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.
21. Enfin, aux termes de l'article L 5213-6 : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au 1° de l'article L. 5212-13 [travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser [...]. Ces mesures sont prises, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur [...]. Le refus de prendre des mesures appropriées au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 ».
22. Ainsi, le refus d'embauche opposé par la société X. à Monsieur C. est constitutif d'une discrimination à raison du handicap au sens des articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 5213-6 du code du travail.
23. En conséquence, le Collège de la haute autorité rappelle à la société X. son obligation de respecter les dispositions des L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 5213-6 du code du travail.
24. Par ailleurs, le Collège de la haute autorité recommande à la société X. de se rapprocher de Monsieur C. afin de lui proposer une juste réparation de son préjudice.
25. Le Collège demande à la société X. de présenter, à la haute autorité, les suites données à sa recommandation dans le délai de trois mois à compter de la notification de la délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER