

---

## Décision du Défenseur des droits n°2023-048

---

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

---

Vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisie d'une réclamation de Monsieur X qui estime avoir écarté d'une procédure de recrutement en raison de son origine et de son patronyme ;

**Constate** que la société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe par application de l'article L.1134-1 du code du travail et de la jurisprudence, que le refus de la candidature du réclamant repose sur des motifs étrangers à toute discrimination ;

**Conclut** en conséquence que ce refus repose sur des motifs discriminatoires à savoir son origine et son patronyme, en violation de l'article L.1132-1 du code du travail et des articles 1<sup>er</sup> et 2 2° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Recommande** à la société Y mise en cause :

- de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
- de revoir ses pratiques afin de respecter le principe de non-discrimination et de sensibiliser l'ensemble de ses personnels chargés du recrutement à la non-discrimination ;

**Demande** qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente dans l'hypothèse d'une action en justice.

Claire HÉDON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011  
relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation par Monsieur X qui estime avoir été écarté d'une procédure de recrutement en raison de son origine et de son patronyme.

**I. RAPPEL DES FAITS**

2. Le 27 juillet 2021, Monsieur X, qui a un patronyme d'origine maghrébine, a envoyé des candidatures à la société Y pour deux postes de « technicien des installations télécoms (F ou H) ». Ces candidatures sont composées d'une lettre de motivation et d'un *curriculum vitae* (avec photo).
3. Le réclamant a un diplôme BTS Electronicien de test et de développement qui l'a amené à travailler sur la simulation et la conception de fonctions électroniques, la schématisation et la réalisation de cartes électroniques, la programmation de différents circuits logiques et la réalisation de procédures de test. En outre, il a également été formé à l'habilitation électrique. Il est aussi titulaire d'un master en géographie et a fait un doctorat sur « *la géostratégie et la politique gazière autour de l'Europe* ». De plus, le réclamant a plusieurs expériences professionnelles, à savoir opérateur radiophonique, animateur technique et technicien de test. Il est également titulaire du permis de conduire, catégories A, B et C.
4. Le poste de « technicien des installations télécoms » consiste principalement à vérifier le bon état des installations télécoms, participer à leur modernisation et à être le garant de la qualité des télécommunications au sein du réseau. L'offre d'emploi précise que les missions consistent en la surveillance, le dépannage, l'entretien et la modernisation des installations télécoms, la participation aux travaux de renouvellement ou à la création de lignes télécoms et la supervision des travaux réalisés par des entreprises extérieures. Il est indiqué que les débutants sont acceptés mais qu'il est souhaitable d'avoir une expérience dans les domaines énergie, électricité, électronique/électrotechnique, automatisme et informatique. Le permis B est également « souhaité ».
5. Le 2 août 2021, Monsieur X procède à un test de situation. Il envoie la même lettre de motivation et le même *curriculum vitae* (sans photo) avec une identité fictive, un nom à consonance européenne, « Monsieur Harold BIANCHI », pour une des deux offres d'emploi à laquelle il avait candidaté sous son vrai nom.
6. Les deux *curriculum vitae* ont été envoyés à quelques jours d'intervalle seulement et sont identiques, en terme d'expérience professionnelle et de formation. Monsieur X a ainsi envoyé son *curriculum vitae* le 27 juillet 2021 et « Monsieur BIANCHI » le 2 août 2021.
7. Le 31 juillet 2021, Monsieur X a été informé respectivement par Monsieur Z et Madame A, gestionnaires de recrutement, que ses candidatures sous son identité réelle n'avaient pas été retenues.
8. Le 3 août 2021, « Monsieur Harold BIANCHI » est invité par la société à remplir un questionnaire relatif à la personnalité, les motivations et le raisonnement. Le même jour, il est invité à effectuer des tests de recrutement. Monsieur X ne donne pas suite à cette invitation.

**II. ENQUETE DU DEFENSEUR DES DROITS**

9. Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, le Défenseur des droits adresse un courrier à la Y afin d'obtenir des documents dans le but d'éclaircir les circonstances et le contexte de la réclamation.

10. Le 24 novembre 2021, la société a répondu, par courrier, aux services du Défenseur des droits, contestant toute discrimination à l'embauche.
11. Par courrier en date du 20 mai 2022, le Défenseur des droits a envoyé à la société mise en cause une note récapitulative considérant que les réponses apportées et le manque de transparence de la procédure de recrutement semblaient mettre en évidence des critères de sélection discriminatoires, invitant en conséquence la société à présenter tout élément objectif de justification au refus d'embauche.
12. La société mise en cause a répondu à cette note récapitulative par courriel en date du 23 novembre 2022.

### III. CADRE JURIDIQUE

13. La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique prévoit qu'*« une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »*.
14. Cette directive est transposée à l'article L. 1132-1 du code du travail aux termes duquel *« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (...) en raison de son origine, (...) de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, (...) de son nom de famille »*.
15. Cet article fait référence à la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont l'article 1er indique que *« constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, (...) de son patronyme, (...) de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable »*.
16. L'article 2 2° de la loi n°2008-496 interdit *« toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er (...) en matière (...) d'accès à l'emploi »*.
17. Selon l'article L. 1221-6 du code du travail, l'ensemble des informations demandées aux candidats à un recrutement ne peuvent avoir pour objectif que de mesurer leurs capacités et leurs aptitudes professionnelles pour occuper le poste proposé, et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
18. L'article L. 1134-1 du code du travail et l'article 4 de la loi n°2008-496 susvisée définissent le principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination. En vertu de ce principe, le candidat à un emploi établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
19. Si la partie mise en cause ne parvient pas à rapporter de tels éléments, la discrimination est établie.

20. La Cour de cassation a indiqué que la chronologie des faits constitue l'un des éléments du faisceau d'indices<sup>1</sup> qu'il convient d'apprécier dans sa globalité<sup>2</sup>.
21. Dans sa décision n°2015-315 du 8 janvier 2016, le Défenseur des droits a considéré que le patronyme est un élément d'individualisation des personnes, transmis par les ascendants et qui renseigne sur les origines de celui qui le porte de sorte qu'une différence de traitement fondée sur le patronyme peut constituer une discrimination fondée sur l'origine.
22. Le test de discrimination est un mode de preuve des discriminations reconnu par la loi en matière pénale. L'article 225-3-1 du code pénal dispose en effet que « *les délits prévus par la présente section [consacrée aux discriminations] sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.* »
23. Au civil, l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, tel que modifié par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, dispose que « *le fait que la victime [de discriminations] ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse.* »
24. Il résulte de ce texte que le législateur a consacré une exception au principe de loyauté de la preuve recevable devant les juridictions civiles aux fins de démontrer les comportements discriminatoires au moyen d'un test de discrimination.
25. Afin que ce test de situation puisse être probant ou constituer un élément de présomption de la discrimination, il est nécessaire, entre autres, d'établir un profil de référence, comparable au sien, seule la caractéristique constituant un critère de discrimination (origine, âge, etc.) doit se distinguer, le reste des informations doit être similaire. Le test doit être réalisé en deux étapes, en commençant par la présentation de la personne victime puis de celle de référence (profil sans la caractéristique exposant à la discrimination), dans un court délai pour éviter tout changement de circonstances qui pourrait expliquer la différence de traitement<sup>3</sup>.

#### **IV. ANALYSE JURIDIQUE**

##### **➤ Éléments de présomption de discrimination présentés par le réclamant**

26. En l'espèce, Monsieur X a réalisé un test de situation à visée judiciaire et a donc fait acte de candidature sous deux noms différents pour un même poste à pourvoir au sein de la Y.
27. Les deux *curriculum vitae* ont été envoyés à quelques jours d'intervalle seulement et sont identiques, en termes d'expérience professionnelle et de formation.
28. Seule la candidature laissant apparaître un nom et un prénom à consonance européenne (« Harold BIANCHI ») et dénuée de photo d'identité a été retenue pour participer à la suite du processus d'embauche.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc., 6 nov. 2013, n°12-22270

<sup>2</sup> Cass. Soc., 29 juin 2011, n°10-15792 ; Cass. Soc. 9 décembre 2014, n°13-22212 ; Cass. Soc., 6 octobre 2015, n°14-18406

<sup>3</sup> Fiche pratique – le test de discrimination, une méthodologie à respecter  
([www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche-testdiscrimpreuve-num-08.04.20.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche-testdiscrimpreuve-num-08.04.20.pdf))

29. Au vu de ce qui précède, les éléments présentés par le réclamant font présumer que la candidature de Monsieur X a été rejetée en raison de son origine et de la consonance maghrébine de son nom, seul le profil de référence, « Harold BIANCHI », ayant été rappelé ou convoqué pour des tests de recrutement.
30. Dès lors, en application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, il revient à la société Y mise en cause de justifier objectivement le refus de candidature opposé à Monsieur X.

➤ **Justifications de la société mise en cause**

31. Dans sa réponse du 24 novembre 2021, la société mise en cause a indiqué que le processus de recrutement est opéré par les agences internes de recrutement. Ces agences font une première analyse des *curriculum vitae* puis, pour les candidat(e)s retenu(e)s, elles procèdent à un entretien téléphonique de pré-sélection. Si ce dernier est concluant, des tests psychotechniques et d'autres entretiens ont lieu.
32. La société a affirmé avoir élaboré une « véritable politique d'insertion et de lutte contre les discriminations » avec des recruteurs formés aux enjeux de celle-ci et aux règles de non-discrimination.
33. Plus précisément, elle a indiqué être à la recherche d'un « profil orienté vers l'opérationnel » avec le permis de conduire et un baccalauréat (avec ou sans expérience) dans certaines spécialités<sup>4</sup>, S ou STI2D ou un CAP/BEP avec une expérience professionnelle de 5 ans en installation et maintenance télécoms et courants faibles, intervention sur réseau spécialisé en téléphonie (par exemple, SFR ou Orange).
34. La société a également transmis au Défenseur des droits le *curriculum vitae* anonymisé du candidat en cours de recrutement. Celui-ci s'est présenté comme technicien courant faible, titulaire d'un bac professionnel Systèmes Electroniques Numériques, ayant participé à plusieurs formations et passionné « d'électronique, d'électricité, d'automatisme ». Il a indiqué chercher à « approfondir ses connaissances ». Par ailleurs, il a une expérience de technicien SAV et de réalisation et électricien courant faible. Le profil de ce candidat est similaire à celui de Monsieur X et de « Monsieur Harold BIANCHI ».
35. La société a justifié le refus de la candidature de Monsieur X par le fait que ce dernier avait un profil orienté vers les études et la recherche et serait donc surqualifié pour le poste.
36. Or, Monsieur X a exactement le même le même profil que Monsieur « BIANCHI » et sa candidature, envoyée quelques jours seulement avant celle de Monsieur « BIANCHI », a été refusée par la société.
37. En l'état de ces éléments, le Défenseur des droits a pu relever que l'argument de la volonté d'un profil plus « opérationnel » n'a pas pour effet de justifier le refus d'embauche opposé à Monsieur X alors que Monsieur « BIANCHI » s'est vu proposer de passer les tests de recrutement.
38. Par courrier en date du 20 mai 2022, le Défenseur des droits a envoyé à la société mise en cause une note récapitulative considérant que les réponses apportées et le manque de transparence de la procédure de recrutement semblaient mettre en évidence des critères de

---

<sup>4</sup> Les spécialités sont les suivantes : Systèmes Numériques, Réseaux Informatiques et Systèmes Communicants, Technologie Informatique et Réseaux, Electronique, Systèmes Electroniques & Numériques, informatique et système industriels.

sélection discriminatoires, invitant en conséquence la société à présenter tout élément objectif de justification au refus d'embauche.

39. La société mise en cause a répondu à cette note récapitulative par courriel en date du 23 novembre 2022.
40. Elle communique par ailleurs au Défenseur des droits son guide Inclusion et Diversité, sur lequel elle précise s'appuyer pour des campagnes de communication régulières.
41. La société mise en cause indique que les deux agents ayant procédé au recrutement, Monsieur Z et Madame A, ont suivi le 2 août 2021 une formation en ligne portant notamment sur le cadre légal en matière de recrutement, et à laquelle ils ont tous les deux obtenu un score de 8/10 sur le module relatif à ce cadre légal ; la société précise qu'« *il faut obtenir un score de 7/10 par module pour valider la remise à niveau* ».
42. La Y souligne par ailleurs, comme élément de justification, que « *le volume des candidatures traitées en 2021 par les gestionnaires de recrutement, s'élève à 57 800 candidatures sur l'ensemble de l'agence dont 12 200 sur le périmètre de l'équipe de B visée dans ce dossier [dont 1600 par Madame A]* ».
43. Ces éléments de contexte ne sauraient toutefois constituer des éléments suffisants de justification concernant la situation particulière de Monsieur X.
44. En outre, et sans minimiser la nécessité de rapidité de traitement au regard de la charge de travail élevée représentée par un grand volume de candidatures, ainsi que les difficultés engendrées par ce volume, le traitement individuel de ces candidatures doit nécessairement s'effectuer dans le respect des principes de non-discrimination en matière d'emploi.
45. La Y mise en cause réaffirme par ailleurs dans sa réponse du 23 novembre 2022, dans la continuité de son précédent retour, que « *les experts métiers Y concernant les deux offres visées par Monsieur X/BIANCHI, affirment que son parcours ainsi que sa formation sont éloignés des exigences métiers attendues par l'entreprise* ».
46. Ces arguments apparaissent toutefois insuffisants pour justifier objectivement du refus d'embauche opposé à Monsieur X dès la première étude de sa candidature, dès lors que sa candidature a fait l'objet d'une différence de traitement en comparaison avec celle, identique en tous points excepté pour le nom, de « Monsieur BIANCHI », qui s'est vu proposer une série de tests de recrutement.
47. Enfin, la Y affirme dans son courriel que la situation de Monsieur X « *a fait l'objet d'une attention particulière qui s'est traduite par une alerte, dans un premier temps, auprès des services RH et des agences de recrutements* » et que « *des rappels aux dispositions de notre règlement intérieur et au cadre légal sur le sujet Discrimination/Harcèlement ont été réalisés auprès de ces salariés* ».
48. La société ne fournit toutefois pas d'élément concret permettant de vérifier la matérialité de ces rappels auxdites dispositions.
49. En conclusion et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

**Constate** que la société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe par application de l'article L.1134-1 du code du travail et de la jurisprudence, que le refus de la candidature du réclamant repose sur des motifs étrangers à toute discrimination ;

**Conclut** en conséquence que ce refus repose sur des motifs discriminatoires à savoir son origine et son patronyme, en violation de l'article L.1132-1 du code du travail et des articles 1 et 2 2° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Recommande** à la société Y mise en cause :

- de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
- de revoir ses pratiques afin de respecter le principe de non-discrimination et de sensibiliser l'ensemble de ses personnels chargés du recrutement à la non-discrimination ;

**Demande** qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente dans l'hypothèse d'une action en justice.

Claire HÉDON