

Délibération n°2010-160 du 5 juillet 2010

Délibération relative à un refus de mobilité interne en raison de l'origine.

Origine - Emploi secteur privé- Recommandations

Le réclamant a saisi la haute autorité à la suite d'un refus de mobilité interne en qualité d'analyste financier risques crédits, en raison de son origine. A l'issue de son enquête la haute autorité considère que le refus de mobilité interne du réclamant ne s'explique par aucun élément objectif étranger à toute discrimination. En conséquence, la haute autorité recommande à la société mise en cause d'indemniser le réclamant en réparation des préjudices moral et matériel dont il a été victime, de mettre en œuvre des processus de recrutement transparents et de sanctionner disciplinairement l'auteur identifié de cette discrimination.

Le Collège :

Vu la constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L.1132-1 et L.1133.1 ;

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°2005-515 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur la proposition de la Présidente :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 23 octobre 2008 d'une réclamation de Monsieur X qui allègue avoir été victime d'une discrimination en raison de sa couleur de peau à l'occasion de sa demande de mobilité interne au sein de la société Y.

Le réclamant est salarié de la société Y depuis le 4 avril 2001 en qualité d'analyste financier. Il a connu un bon déroulement de carrière au sein du groupe jusqu'au mois de janvier 2005, date de sa première demande de mobilité interne. Appartenant à la « Direction internationale » du groupe, le réclamant a postulé au sein de la « Direction des risques crédits » où un poste correspondant à son profil était ouvert au recrutement dès le début de l'année 2005.

Monsieur X s'est vu opposer un refus au motif d'un manque d'expérience en matière d'exploitation bancaire. Le réclamant est étonné d'une telle décision au regard du profil de

certaines analystes du « Département risques crédits», lesquels ne semblaient pas plus répondre à un tel critère.

Le réclamant indique que peu de temps après ce refus, le cabinet de recrutement S a contacté Madame R, l'une de ses collègues de travail, et lui a indiqué que, mandaté par Monsieur Michel V, membre de la direction risques crédits, afin de rechercher un analyste financier, leurs instructions étaient de recruter « *aucune personne de couleur, ni noir ni maghrébin* ».

Après plusieurs entretiens avec son supérieur hiérarchique et la saisine de la haute autorité, le réclamant a vu finalement sa demande de mobilité acceptée par la Direction des risques ». Sa prise de poste a été effective au 1^{er} décembre 2008.

Après la saisine de la haute autorité et l'information de l'employeur sur le comportement discriminatoire de Monsieur V, celui-ci a été promu au début de l'année 2009 « Directeur des comités de crédit », cette position renforçant son lien hiérarchique sur Monsieur X.

En vertu de l'article L.1132-1 du code du travail « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation en droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations [...] en raison de son origine ».

Sur la candidature au poste risques crédits

L'employeur répond que Monsieur X a postulé sur un poste d'analyste risques pays pour lequel aucun recrutement n'a été opéré.

L'employeur a procédé à une enquête suite aux faits relatés par le réclamant et a transmis le rapport à la haute autorité.

De nombreuses pièces démontrent que Monsieur X a bien fait acte de candidature, durant le premier trimestre 2005, aux fonctions d'analyste risques crédits rattachés à la direction des risques au sein de laquelle Monsieur V exerce les fonctions de directeur adjoint, et plusieurs éléments montrent que celui-ci a bien reçu cette candidature :

En réponse à Monsieur X, Madame G, responsable ressources humaines de la direction internationale à laquelle il appartient, lui confirme le lendemain, que son curriculum vitae a bien « été transmis à C, responsable ressources humaines en charge de la direction des risques ».

Par mail transmis dans le cadre de l'enquête interne le 8 avril 2009 par Madame B, responsable du pôle ressources humaines, à Madame L, elle précise que la demande de mobilité de Monsieur X a été transmise à Monsieur V.

Par mail du 1^{er} juin 2005 Monsieur X a été personnellement informé par Madame C du rejet de sa candidature en raison de son inexpérience en matière d'exploitation bancaire.

Enfin, l'argument développé par l'employeur d'une candidature de Monsieur X à un poste d'analyste financier au risque pays, ne peut être retenu, parce que le réclamant est déjà affecté à ce poste depuis l'année 2002.

Ces éléments montrent que Monsieur X a bien postulé en avril 2005 au poste d'analyste financier risques crédits pour lequel la sélection des candidatures était laissée à la seule appréciation de Monsieur V.

L'employeur n'apporte aucun élément objectif de nature à justifier le refus opposé à Monsieur X et ce, d'autant plus que les candidats recrutés en externe pour le poste n'ont pas une expérience supérieure à celle de Monsieur X en la matière ; en particulier la candidature retenue de Madame I fait clairement état de sa très faible expérience pour le poste envisagé.

Contrairement aux affirmations de l'employeur, Madame R est un témoin direct des faits attestant de la discrimination : En effet, lors de l'enquête interne elle restitue les termes de sa conversation avec Madame B, chargée du recrutement externe.

Il existe donc une présomption de discrimination à l'encontre de Monsieur X. Cette présomption se trouve renforcée par les conclusions de l'enquête diligentée par l'employeur, aux termes de laquelle il est fait mention des comportements similaires antérieurs de Monsieur V à l'égard de salariés d'origine étrangère ou handicapés, comportements n'ayant fait l'objet d'aucune sanction.

En conséquence, il apparaît que le refus de mobilité interne de Monsieur X ne s'explique par aucun élément objectif étranger à toute discrimination.

Le Collège :

Considère que la décision de l'employeur repose sur un motif prohibé de discrimination en l'espèce l'origine, en violation des dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail,

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Monsieur X afin de lui proposer une juste réparation de son préjudice matériel et moral.

Recommande à l'employeur de mettre en place un processus de recrutement transparent par la publication d'une description précise du poste et de ses exigences, notamment s'agissant des compétences du candidat, et en veillant particulièrement au respect de la législation prohibant toute forme de discrimination,

Demande à la société Y de lui rendre compte du suivi de ses recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB