

## Délibération n°2009-418 du 21 décembre 2009

### ***Origines –formation –stage – recommandation***

*La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation relative au rejet d'une candidature dans le cadre d'une formation en alternance. L'enquête a révélé que si l'employeur a initialement retenu sa candidature avec celle d'un autre candidat, il a finalement accordé un entretien uniquement au second candidat et l'a retenu immédiatement, rejetant le dossier du réclamant sans même le recevoir. La procédure suivie est de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination raciale. En conséquence, la haute autorité recommande à l'employeur de réviser ses procédures de recrutement et de réparer le préjudice subi par le réclamant.*

Le Collège ;

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 ;

Vu l'article 1132-1 du code du travail,

Sur proposition du Président ;

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Monsieur X relative au rejet de sa candidature à un contrat de travail en alternance par la société A. Il estime avoir été discriminé en raison de son origine.

Monsieur X était étudiant en licence professionnelle à l'IUT de B. En juin 2008, il commence à rechercher une entreprise pour un contrat en alternance.

En juillet 2008, la société A cherche justement à recruter deux personnes pour un contrat en alternance. La procédure de sélection des candidatures va se dérouler en deux temps : en premier lieu, la responsable développement RH de la société, prend contact avec l'IUT de B afin qu'il lui fournisse une liste de candidats.

L'IUT lui remet le 4 juillet 2009 une liste de 19 personnes en recherche d'entreprise ainsi que des informations sur leur diplôme et leur CV.

La responsable développement RH de la société A opère alors une sélection parmi ces 19 candidatures. Elle en retient deux : Monsieur Y et Monsieur X, le réclamant.

Il n'est ni établi ni même allégué que cette 1<sup>ère</sup> phase de la procédure de recrutement aurait été fondée sur d'autres considérations que la stricte appréciation des compétences des candidats.

Le 4 juillet 2009, la responsable développement RH leur envoie un courrier électronique qui précise expressément : « *nous aurions une mission à vous proposer au sein du service procédés* ».

Les deux candidats retenus envoient leur CV et, le 07 juillet 2008, La responsable développement RH les transfère à Monsieur Z, le responsable du service « *procédés* », pour la seconde phase de la procédure de sélection.

Il est établi que Monsieur Z n'a reçu en entretien que Monsieur Y, le 10 juillet, et qu'il a aussitôt retenu sa candidature. L'autre contrat en alternance a été attribué à Monsieur W qui avait déjà effectué un stage dans la société A d'avril à juin 2008. Le réclamant n'a jamais été convoqué à un entretien, ni même recontacté dans cette seconde phase de la procédure.

Le réclamant indique avoir tenté de contacter à plusieurs reprises pendant l'été 2008 la société A, sans succès. Il parvient finalement à joindre la responsable développement RH qui l'informe, par courrier électronique du 18 septembre 2009, qu'elle n'a plus de mission à lui proposer, sans autres précisions.

Par courrier d'instruction du 4 juin 2009, la haute autorité demande à la société A des explications sur le rejet de cette candidature.

Le Directeur général délégué de la société A indique par courrier du 29 juin 2009 qu'il n'y a pas eu discrimination puisque deux personnes ont été sélectionnées sur les 19 personnes proposées, dont le réclamant. Il reconnaît que le réclamant n'a pas été convoqué pour un entretien, la société A « *ne jugeant pas utile de convoquer tous les candidats* ».

Considérant que la procédure suivie par la société A pouvait être de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination, les différents éléments lui ont été notifiés le 8 septembre 2009.

Par courrier du 24 septembre 2009, le Directeur général délégué de la société A précise que le responsable du service « *procédés* » a été chargé du choix des candidats. Estimant la candidature de Monsieur Y satisfaisante suite à l'entretien qui lui avait été accordé, le responsable du service concerné l'a aussitôt retenu.

S'agissant du second poste à pourvoir, il indique que la candidature de Monsieur W leur est parvenue à la même période et, celui-ci ayant déjà effectué un stage au sein de l'entreprise, elle a été immédiatement retenue par le responsable du service « *procédés* ».

La société A souligne que c'est dans un souci d'efficacité opérationnelle qu'aucun entretien n'a été proposé au réclamant, deux candidats ayant d'ores et déjà été recrutés. Le mis en cause souligne enfin qu'il ne s'agit que d'un contrat en alternance et non d'un CDI pour un salarié cadre se voyant confier d'importantes responsabilités.

Le réclamant n'a finalement pas pu finir sa licence professionnelle à l'IUT de B, faute d'avoir réussi à trouver un autre contrat en alternance.

L'article 1132-1 du code du travail prévoit que nul ne peut être « *écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,(....) en*

*raison de son origine, (...) de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race. »*

L'article L1134-1 du même code prévoit que *« lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions [précitées], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, [...]. 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »*

En l'espèce, le rejet du dossier du réclamant est établi. S'agissant du motif du refus, le mis en cause précise que puisque le premier candidat reçu en entretien convenait pour cette mission en alternance, il n'était de son point de vue pas utile de s'entretenir avec le réclamant. Il n'est pas contesté que le réclamant n'a donc pas été contacté.

La société A souligne qu'il n'y avait pas d'obligation de contacter les 19 candidats de la liste pour un entretien.

Il n'est pas contestable que le mis en cause n'avait pas une telle obligation, mais la question en l'espèce ne porte pas sur cette première étape de la procédure de sélection, mais uniquement sur la seconde phase.

En effet, sur les 19 candidats fournis par l'IUT, seuls deux, dont le réclamant, ont été retenus pour deux contrats offerts par la responsable du développement RH, laquelle les a contactés le 4 juillet 2009, en indiquant *« nous aurions une mission à vous proposer au sein du service procédés »*.

La difficulté tient donc au fait que le responsable du service *« procédés »* n'a pas reçu les deux candidats retenus, mais uniquement Monsieur Y. Monsieur X n'a pas même été contacté.

Le fait, souligné par le mis en cause, que Monsieur Y se soit avéré lors de cet entretien être un bon candidat ne permet pas de justifier l'absence totale de contact avec le réclamant, et ce alors que seuls deux candidats avaient été retenus.

Le manque de transparence du dispositif de recrutement a eu pour effet de ne pas chercher à sélectionner le meilleur candidat, en procédant à un examen objectif des deux candidatures, mais à accorder un traitement plus favorable au candidat d'origine européenne, lui seul ayant été contacté et entendu lors d'un entretien. Monsieur X a été privé de toute chance d'être recruté dans le cadre d'un contrat en alternance, et ce malgré les qualités de sa candidature et les premiers contacts positifs avec la société A.

Les résultats de ce processus de sélection sont de nature à laisser présumer l'existence d'une différence de traitement fondée sur l'origine au sens des dispositions précitées, discrimination que l'entreprise mise en cause n'est pas en mesure de justifier.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à la société A de réformer son dispositif de recrutement dans le sens d'une plus grande rigueur, garantissant ainsi de limiter au maximum les risques de dérives potentiellement discriminatoires.

Le Collège recommande à société A d'organiser une formation relative à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances.

Il recommande à la société A de réparer le préjudice subi par le réclamant, et demander à être tenu informé des suites données à sa délibération dans un délai de 3 mois.

Enfin, la haute autorité informe le réclamant qu'il lui est possible de saisir la juridiction civile afin de faire valoir ses droits, en invoquant le bénéfice des règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve. Le cas échéant, la HALDE demandera à présenter ses observations dans le cadre de cette procédure en application de l'article 13 de la loi en portant création.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER