

Délibération n°2009-121 du 2 mars 2009

Origine - emploi secteur privé - demande de pièces en référé

Le réclamant estime avoir été victime d'un refus d'embauche en raison de ses origines. La haute autorité a procédé à une instruction auprès du mis en cause qui a refusé de lui communiquer les pièces et éléments d'information demandés. Après une mise en demeure restée sans réponse, le Collège de la haute autorité a décidé de donner mandat à son Président de saisir le juge des référés du Tribunal de grande instance.

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 145 du code de procédure civile,

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité a été saisie le 16 février 2008 d'une réclamation de Monsieur X relative à un refus d'embauche discriminatoire à raison de son origine. Cette réclamation a été transmise à la direction des affaires juridiques par le correspondant local de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité à Z.
2. Par courrier du 3 décembre 2007, le réclamant a répondu à une offre d'emploi concernant un poste de juriste fiscaliste au sein de l'entreprise Y.
3. Après avoir été contacté par téléphone, Monsieur X passe un entretien le 2 janvier 2008 avec le responsable juridique, Monsieur Z. L'entretien dure trois heures.
4. Le réclamant reçoit une convocation par courrier électronique pour un second entretien fixé le 16 janvier 2008 afin de rencontrer le directeur général. Cet entretien aurait duré deux heures et le directeur général aurait émis le souhait de travailler avec le réclamant. Monsieur X devait donc recevoir rapidement son contrat de travail et prendre ses fonctions au sein de l'entreprise le 1^{er} février 2008.
5. En l'absence de réponse écrite, le réclamant décide d'appeler le responsable juridique qui lui aurait indiqué que le directeur général ne voulait pas l'embaucher en raison de son absence de connaissance du droit des affaires.

6. Le 29 janvier 2008 Monsieur X reçoit un courrier l'informant de ce que sa candidature n'avait pas été retenue.
7. Pour instruire la réclamation, et avant de proposer une orientation pour ce dossier, la Direction des affaires juridiques a besoin de prendre connaissance d'un certain nombre de pièces détenues par la société Y.
8. Par courrier en date du 4 mars 2008, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a demandé au mis en cause de lui transmettre un certain nombre d'éléments relatifs au refus d'embauche de Monsieur X afin d'en déterminer les raisons.
9. Par courrier du 12 mars 2008, Maître B, avocat de la société mise en cause, a indiqué à la haute autorité, d'une part que sa cliente contestait catégoriquement s'être livrée à quelque discrimination et, d'autre part, qu'il ne communiquerait pas les pièces demandées tant qu'une copie de la réclamation de Monsieur X ne lui aura pas été envoyée.
10. Par courrier du 21 mars 2008, les raisons pour lesquelles la haute autorité ne pouvait lui communiquer ce document lui ont été précisées.
11. Dans sa réponse du 3 avril 2008, l'avocat a informé la haute autorité de ce qu'il ne transmettrait aucun des documents demandés et que si la haute autorité persistait « *il appartiendrait alors au juge des référés de trancher la difficulté [...] et de fixer la jurisprudence* ».
12. Par un courrier en date du 5 septembre 2008, la direction des affaires juridiques a mis en demeure le mis en cause de lui communiquer les documents déjà mentionnés dans le courrier précédent.
13. Par courrier du 23 septembre 2008, le conseil du mis en cause a confirmé le refus de son client d'obtempérer.
14. Face au refus de coopérer de l'employeur mis en cause, le Collège décide de faire usage des dispositions de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et de donner mandat à son Président de saisir le juge afin de voir ordonner une mesure d'instruction « *in futurum* » pour obtenir du mis en cause les éléments sollicités, indispensables à la poursuite de l'enquête.
15. L'article 5 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 prévoit que « *La haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance. A cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile. [...]* ».
16. Le défaut de communication est visé par l'article 9 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 précitée et l'article 30 du décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

17. L'article 9 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 dispose que « *Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe* ».
18. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.
19. L'article 30 du décret susvisé dispose : « *La mise en demeure prévue à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. A l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et faute d'exécution, la haute autorité peut assigner la personne en cause devant la juridiction compétente, conformément aux dispositions de l'article 145 du code de procédure civile ...* »
20. L'article 145 du CPC dispose : « *S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé.* »
21. Cette disposition a un caractère autonome par rapport aux autres référés : l'urgence n'a pas à être démontrée ni l'absence de contestation sérieuse sur le fond.
22. Une mesure d'instruction *in futurum* ne peut être ordonnée que si les conditions exigées par l'article 145 du CPC sont remplies et, en particulier, il convient que la mesure demandée réponde à un "motif légitime". Cette condition est une question de fait.
23. Les conditions d'application du référé probatoire, absence de procès et motif légitime, sont réunies.
24. Le juge des référés ne peut ordonner de mesure d'instruction que si le juge du fond n'est pas saisi du procès en vue duquel la mesure est sollicitée. Cette condition ne s'applique cependant que si le demandeur en référé est lui-même partie à ce procès, ce qui n'est pas le cas de la Halde qui n'est pas partie aux instances menées au fond par les réclamants. Au surplus, en l'espèce, la Halde n'a pas été informée de ce qu'une action au fond aurait été engagée.
25. Le juge peut ordonner de produire certains documents s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution du litige
26. En l'espèce, le fait pour la haute autorité d'utiliser les pouvoirs d'investigation dont le législateur l'a dotée afin de remplir sa mission d'assistance des victimes de discrimination dans la constitution de leur dossier constitue à l'évidence un motif légitime.

27. En conséquence, le Collège de la haute autorité donne mandat à son président de saisir le juge des référés du Tribunal de grande instance de C afin de voir ordonner une mesure d’instruction « in futurum » pour obtenir du mis en cause les éléments sollicités, à savoir :

- la fiche détaillée du poste concerné (fonctions précises, responsabilités, positionnement hiérarchique, lieu de travail ...),
- tous documents internes antérieurs à la procédure active de recrutement permettant de déterminer les critères de sélection retenus pour l’attribution de ce poste,
- les Curriculum Vitae reçus,
- les fiches d’évaluation des candidatures reçues,
- les Curriculum Vitae des candidats et candidates qui ont fait l’objet d’un entretien d’embauche,
- les comptes-rendus d’entretiens,
- le Curriculum Vitae du candidat ou de la candidate retenu(e) pour ce poste,
- le contrat de travail de la personne retenue pour ce poste.

Le Président

Louis SCHWEITZER