

## Délibération n° 2008-164 du 7 juillet 2008

### ***Origine/religion/ Emploi/Emploi secteur public/Recommandations***

Le réclamant soutient qu'il a fait l'objet d'un traitement différent de celui accordé aux autres candidats de la part du jury du concours interne d'officier de police, à raison de son origine et de ses convictions religieuses. Il considère que le jury ayant posé délibérément des questions sur sa vie privée et sa pratique religieuse, la note éliminatoire obtenue à l'épreuve d'entretien ne reflèterait pas la valeur de sa prestation. En l'absence d'éléments permettant de montrer que la différence de traitement du réclamant reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination, le Collège de la haute autorité estime que le réclamant a fait l'objet d'une discrimination. En conséquence, il décide de présenter des observations devant le Conseil d'Etat (voir délibération n°2008-163). Par ailleurs, au vu des observations formulées dans plusieurs études sur la procédure d'entretien des jurys de concours de la police nationale, le Collège estime nécessaire de recommander au ministre de l'Intérieur ainsi qu'au ministre de la Fonction publique de prendre une instruction rappelant aux jurys de concours l'interdiction d'interroger les candidats sur des éléments de leur vie privée, notamment sur leur origine, leurs opinions ou leurs convictions religieuses.

Le Collège :

Vu les directives n°2000/43 CE du 29 juin 2000 et n°2000/78 du 27 novembre 2000,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment l'article 6 alinéa 2,

Vu la loi n°2004-105 du 3 février 2004 portant création de l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs,

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 et notamment l'article 19,

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'arrêté du ministre de l'Intérieur du 25 octobre 2005 fixant les modalités d'organisation et le programme des concours pour le recrutement des officiers de la police nationale,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 25 octobre 2007 par Monsieur A, gardien de la paix, d'une réclamation portant sur son échec au concours interne d'officier de la police nationale, au titre de la session 2007. Le réclamant allègue une discrimination à raison de son origine (marocaine) et de ses convictions religieuses.

M. A indique que son échec aux épreuves d'admission résulte de sa note éliminatoire de 4/20 obtenue à l'épreuve d'entretien avec le jury dont il conteste l'objectivité et l'impartialité. M. A soutient, en effet, que l'un des membres du jury, commissaire de police, l'a interrogé sur son appartenance supposée à la religion musulmane en lui posant des questions relevant strictement de sa vie privée, telles que « *Est-ce que vous faites le ramadan ?* », « *Votre femme est-elle maghrébine ?* » « *Est-ce que votre femme porte le voile ?* ».

Enfin, M. A fait également valoir qu'il connaissait l'un des membres du jury, Monsieur X, commandant de police, avec lequel il avait eu un différend au cours d'une formation organisée en 2003 au sein de sa direction. Or, cette personne lui aurait reproché, au cours de l'entretien, d'avoir laissé pénétrer sur le territoire français des étrangers démunis de visa.

En conclusion, le réclamant estime que son épreuve d'entretien s'est déroulée dans des conditions anormales et que sa note ne reflète pas la valeur de sa prestation. Pour le réclamant, les questions sur sa vie privée et sa pratique religieuse sont non seulement inadaptées, mais se révèlent, dans son cas, discriminatoires.

M. A a introduit, le 27 décembre 2007, un recours en annulation à l'encontre de la délibération du jury devant le Conseil d'Etat.

Aux termes de l'article 6 alinéa 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques et religieuses, de leur origine (...)* ».

L'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dispose que « *toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Il ressort des éléments recueillis au cours de l'enquête que M. A justifie d'appréciations très favorables de son chef de service, M. G, quant à son comportement et à sa manière de servir puisque ce dernier souligne, dans le dossier de candidature interne à l'emploi d'officier de police, que « *ce fonctionnaire, à la tenue et au comportement exemplaires, possède toutes les qualités pour devenir un très bon officier* ».

Par ailleurs, les notes obtenues aux épreuves d'admissibilité révèlent un niveau de connaissances professionnelles satisfaisant ainsi qu'une culture générale solide puisque la note obtenue à la dissertation de culture est de 13,5/20 alors que la moyenne générale concernant cette matière est de 8,30/20. Ainsi, avec une moyenne générale de 12,03/20 - le seuil ayant été fixé à 11,07/20 -, M.A fait partie des 50 candidats déclarés admissibles parmi les 479 candidats présents aux épreuves écrites.

S'agissant des épreuves orales d'admission, le réclamant a obtenu des notes supérieures à la moyenne en droit pénal (11,20/20), au parcours d'habileté motrice (11/20), et à l'oral de langue arabe (19/20).

En revanche, la note de 4/20 attribuée à l'épreuve d'entretien par le jury d'examen ne lui a pas permis d'être admis car elle constitue une note éliminatoire (toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire).

L'entretien d'évaluation doit, selon l'arrêté du ministre de l'Intérieur en date du 25 octobre 2005 fixant les modalités d'organisation et le programme des concours pour le recrutement des officiers de la police nationale, permettre « (...) d'apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé ».

Dans le rapport établi par le jury d'examen qui a été communiqué à la haute autorité, les connaissances professionnelles de M. A ne semblent pas contestées. Le jury reconnaît que les résultats obtenus aux épreuves écrites et dans les matières techniques à l'oral témoignent du fait qu'il a « *beaucoup travaillé* » et de « *son investissement personnel* ».

En revanche, il apparaît à la lecture des explications fournies par le jury que son appréciation défavorable a porté sur le comportement de M. A au cours de l'entretien. Le jury avance « *l'hypothèse d'une inadéquation de la préparation à l'oral qui l'aurait peut être entraîné vers un refus de spontanéité et de naturel, que le jury cherche, chez tous les candidats à faire émerger* », et souligne que « *compte tenu de l'analyse psychologique commentée préalablement par le psychologue, il était important de vérifier les éléments de dissimulation, manipulation ou susceptibilité qui apparaissaient* ».

La grille d'appréciation, dont un modèle a été transmis à la haute autorité, vise à recueillir les observations du jury sur les capacités et aptitudes du candidat dans cinq domaines de compétence (le commandement opérationnel, le management, l'autorité, la citoyenneté, tous domaines autres facteurs généraux).

Toutefois, la haute autorité n'a pas obtenu la communication de la grille d'appréciation relative à l'entretien du réclamant de sorte qu'elle ne peut vérifier les observations portées sur la prestation orale de M. A par le jury d'examen.

Il n'appartient pas à la haute autorité de se prononcer sur l'appréciation portée par les membres d'un jury d'examen sur la valeur des candidats sauf, si cette appréciation repose directement ou indirectement sur des considérations discriminatoires.

Ainsi, le fait pour un jury d'interroger un candidat sur sa pratique religieuse ou son origine parce qu'il suppose ou a connaissance de l'appartenance de ce candidat à une religion ou une origine déterminée constitue une atteinte au principe de neutralité, corollaire du principe de l'égalité des candidats à l'accès aux emplois publics, mais également une discrimination, dès lors que les questions posées reposent sur des critères prohibés par l'alinéa 2 de article 6 précité de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précité.

En effet, si le jury a légitimité à opérer des distinctions dans le choix des questions posées aux candidats afin de prendre en compte leur profil ou leur parcours, il doit être fermement rappelé que des questions portant sur l'origine, les convictions des candidats qu'elles soient politiques, syndicales ou religieuses doivent être proscrites. A titre d'illustration, le Conseil d'Etat a annulé la délibération d'un jury après avoir constaté, d'une part, que le dossier du candidat comportait une pièce faisant état de ses opinions

politiques et de son appartenance syndicale et, d'autre part, qu'une des questions posées par un membre du jury était directement liée à la mention de ses opinions politiques et syndicales (CE, 28 septembre 1988, Merlenghi, n°43958).

De telles questions qui ne présentent aucun lien direct et nécessaire avec les conditions à remplir pour occuper le poste ou avec l'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles du candidat sont, au demeurant, inutilement stigmatisantes. Elles peuvent induire de la part du candidat des comportements visant à préserver leur intimité qui pourraient être interprétés par le jury comme de la dissimulation. A l'évidence, l'évaluation du candidat s'en trouverait nécessairement faussée.

Dans une étude commanditée par l'Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure qui a été commentée dans la Revue trimestrielle de sciences sociales, les auteurs ont souligné que les tests psychotechniques constituent une technique de recrutement qui *« n'est pas la plus transparente, puisque un certain mystère entoure le contenu de ces tests (...) au point que lors des oraux le psychologue doit commenter devant les autres membres les résultats du candidat aux tests, sans en maîtriser totalement la signification. Etre taxé d'émotivité excessive, ou de rigidité paranoïaque peut amener le candidat à affronter une méfiance réhibitoire du jury »* (Duprez, Pinet, 2001, « *Policiers et médiateurs sur le recrutement et les appartenances* »).

S'agissant des entretiens avec le jury, les auteurs décrivent cette épreuve comme le *« lieu possible de toutes les dérives subjectives »* et soulignent *« les questions tendancieuses posées au nom de mise en situation : si tu dois arrêter ton frère, qu'est ce que tu fais ? »*. Ils précisent également *« On est assez loin d'attitudes qui correspondraient à des formes de racisme caractérisé mais les candidats ethnicisés et ou issus de quartiers sensibles sont plus que d'autres mis dans des situations extrêmes »*.

En l'espèce, s'agissant du contenu de l'entretien de M. A et plus spécifiquement des questions qui lui ont été posées, le jury *« réfute catégoriquement les accusations du candidat qui s'apparentent plus à un chantage qu'à une mise en cause fondée sur des éléments probants. En fonction des critères de recrutement des officiers, différents questionnements liés au métier lui ont été soumis afin de vérifier ses capacités de maîtrise et de compréhension de son environnement, de prise de recul et d'implication, sans déstabilisation émotionnelle. C'est dans ce cadre que certaines interrogations ont pu porter sur la problématique de discrimination. Le jury a adapté ses questions au profil et au parcours de M. A, tout comme il l'a pratiqué pour chaque candidat. Le jury insiste particulièrement sur le fait qu'aucune question posée n'a eu de caractère raciste, même si le candidat a pu le ressentir autrement »*.

Le jury ne conteste donc pas que des questions liées à la vie privée et à la religion réelle ou supposée aient été posées à M. A.

Dans ce contexte, l'appréciation faite par le jury de la valeur de la candidature de M. A reposant nécessairement sur l'ensemble de sa prestation et de ses réponses, dont celles formulées à l'occasion de questions portant sur sa vie privée et ses convictions religieuses réelles ou supposées, il y a lieu de considérer que la note éliminatoire attribuée n'est pas dépourvue de tout lien avec la religion ou les convictions du réclamant.

Au regard de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article 4 de la loi par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, il incombe à la personne mise en cause de démontrer que la différence de traitement repose sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination.

Or, au vu des constatations précédemment énoncées, la haute autorité estime que le ministère de l'intérieur n'a pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par M. A

C'est pourquoi, en vertu de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, le Collège recommande au ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités locales ainsi qu'au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique d'adresser, dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente, une instruction à l'ensemble des jurys de concours ou d'examens professionnels appelant leur attention sur la prohibition de questions portant directement ou indirectement sur des critères susceptibles d'entraîner une discrimination, notamment l'origine et les convictions religieuses.

Par ailleurs, la haute autorité a eu connaissance, dans le cadre de l'enquête, des propositions de réforme qui ont été formulées par les membres du jury au ministre de l'Intérieur concernant le déroulement des épreuves d'entretien ou les oraux des concours, en particulier, celle du recours à la technique d'enregistrement pour les épreuves d'entretien.

Le Collège recommande au ministre de l'Intérieur d'engager une réflexion sur ces propositions et demande à être informé, dans un délai de trois mois, des suites de la présente recommandation.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER