

Délibération n° 2008-160 du 30 juin 2008

Origine / Patronyme / Emploi privé / Embauche / Discrimination (non) / Recommandations
Le réclamant se plaint d'avoir fait l'objet d'un refus d'embauche fondé sur son origine et/ou son patronyme. L'enquête auprès du mis en cause n'a pas permis de mettre en évidence la discrimination alléguée.
Toutefois, le Collège de la haute autorité recommande à l'employeur de mettre en place une procédure objective et transparente de recrutement au sein de ses restaurants.

Le Collège :

Vu l'article L. 1131-2 du Code du travail ;

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.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 10 septembre 2007 par l'intermédiaire de Maître Y, avocat de Monsieur X, d'une réclamation relative à un refus d'embauche.

Le 7 juillet 2007, le réclamant dépose une candidature spontanée pour un poste d'équipier polyvalent au sein du restaurant Z, pour les mois d'août et de septembre.

Monsieur V, ami de Monsieur X, adresse sa candidature au restaurant Z, quelques jours après celle de Monsieur X, entre le 9 et le 13 juillet 2007.

Par courrier du 18 juillet 2007, le restaurant Z informe Monsieur X du rejet de sa candidature.

Le 19 juillet 2007, Monsieur V aurait été contacté par le restaurant Z, sa candidature ayant été retenue. L'intéressé aurait été invité à se présenter pour un entretien d'embauche le 20 juillet.

Le 23 juillet 2007, Monsieur X décide d'adresser un curriculum vitae au restaurant McDonald's en modifiant son nom et son prénom, sous l'identité d'A.M. L'intéressé est contacté, le 2 août 2007, pour un entretien d'embauche fixé au 4 août 2007. Il est reçu en entretien par Monsieur W, Responsable du personnel, et se voit proposer une embauche.

Le réclamant estime avoir été victime d'un refus d'embauche en raison de son origine et/ou de son patronyme.

L'examen des éléments transmis par le réclamant met en évidence que les trois curriculum vitae adressés au restaurant Z sont identiques, tant sur la forme, que sur le contenu.

Afin de mener son enquête, la haute autorité a sollicité du restaurant Z la communication des informations et documents relatifs à la procédure de recrutement et aux critères de sélection. Le mis en cause a indiqué ne pas être en mesure de fournir tous les éléments demandés, les candidatures non retenues n'étant pas conservées.

Afin de recueillir leurs observations, Madame H, Directrice du restaurant Z, et Monsieur W, Manager Responsable du personnel, ont été auditionnés par le service juridique de la HALDE.

Lors de ces auditions, la haute autorité a présenté, aux mis en cause et à leur conseil, les éléments du test de discrimination effectué par Monsieur X.

Concernant le recrutement, Madame H a indiqué au service juridique : *« Dans notre entreprise, il y a un gros turnover, nous avons sans cesse besoin de recruter. Le recrutement se base sur la disponibilité des candidats. J'admets que nous avons eu un fonctionnement « un peu brouillon » sur cette période quant au recrutement dans notre restaurant, mais je ne peux pas vous apporter d'explication sur le rejet de cette candidature. Je pense que nous avons assez recruté ».*

Monsieur W a précisé que *« les consignes de recrutement sont données par la directrice du restaurant. Je tiens à préciser que des courriers ont été envoyés pour rejeter des candidatures. Je préfère appeler les candidats plutôt que de leur envoyer un courrier impersonnel ».*

L'article L.1132-1 du Code du travail prohibe la discrimination notamment lorsqu'elle consiste à écarter une personne d'une procédure de recrutement à raison de son origine et/ou de son patronyme.

En cas de litige, le candidat à un recrutement doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe au recruteur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A l'appui de sa réclamation, Monsieur X a adressé à la haute autorité une attestation d'entretien d'embauche délivrée à Monsieur A.M, le 4 août 2007, par Monsieur W, Responsable du personnel, et mentionnant une liste de pièces à fournir afin de constituer le dossier d'embauche.

L'enquête met en évidence que Monsieur W a examiné la candidature de Monsieur A.M, alors que Madame T, qui n'a pu être auditionnée, étant en congé maternité, a examiné les candidatures de Messieurs X et V.

En conséquence, le test de discrimination effectué par Monsieur X n'est pas probant puisque l'examen des candidatures, sous l'identité de Monsieur X et de Monsieur A.M, n'a pas été effectué par le même recruteur.

D'autre part, les éléments transmis par Monsieur X mettent en évidence que non seulement le dépôt des candidatures s'est fait dans un délai rapproché, par une candidature spontanée, mais également que les profils de Messieurs X, V et A.M ainsi que leurs disponibilités étaient identiques.

Le restaurant Z a justifié sa décision de rejet de la candidature de Monsieur X en alléguant les besoins du restaurant et la disponibilité des autres candidats.

Or, le mis en cause n'apporte aucune explication ni sur la prétendue indisponibilité de Monsieur X au seul vu de sa candidature, ni sur les disponibilités de Messieurs V et A.M.

L'argument de la disponibilité des candidats avancé par l'entreprise n'est pas démontré eu égard non seulement aux traitements des candidatures de Messieurs X, V et A.M, mais aussi à la sélection retenue.

Cependant, sur la même période de recrutement, la haute autorité a constaté que des personnes portant un patronyme d'origine maghrébine ont été recrutées.

L'enquête ne permet donc pas de démontrer que la candidature de Monsieur X a été rejetée en raison de son origine et/ou de son patronyme.

Par ailleurs, il ressort des éléments recueillis qu'une fiche de candidature mise en place par le restaurant Z comporte des renseignements relatifs au nom de jeune fille, à la date et lieu de naissance, à la nationalité, à la situation de famille et à la profession des parents.

A ce stade de la procédure d'embauche, ces informations sont dépourvues de pertinence et n'ont pas pour objet de s'assurer que le candidat remplit les conditions pour occuper le poste, pas plus que d'apprécier ses compétences professionnelles.

Le Collège de la haute autorité recommande au restaurant Z de modifier sa fiche de candidature.

Le Collège recommande au groupe Z de mettre en place une procédure objective et transparente de recrutement au sein de ses restaurants, et de consulter les partenaires sociaux sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise conformément à l'accord interprofessionnel sur la diversité étendu.

Le Collège demande qu'il lui soit rendu compte du respect de ses recommandations dans un délai de quatre mois, à compter de la notification de la présente délibération, et d'en justifier à la haute autorité.

Le Président

Louis SCHWEITZER