

Délibération n°2008-135 du 16 juin 2008

Origine – Emploi- Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux.

Le réclamant, intérimaire auprès d'une grande société d'aéronautique en 2000-2001 est recontacté par la même société en 2004 pour une nouvelle mission, en qualité d'affûteur. Alors que la société procède à de nombreuses embauches au cours de sa mission, aucun CDI ne lui est proposé. Il estime être victime d'une discrimination à l'embauche fondée sur son origine notamment au poste d'affûteur commande numérique. La haute autorité considère que le réclamant a fait l'objet d'une discrimination raciale à l'embauche et décide de présenter des observations à l'audience du CPH préalablement saisi par le réclamant.

Le Collège :

Vu l'article L. 1132-1 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 la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 18 juillet 2006 d'une réclamation de Monsieur L. relative à une discrimination à l'embauche dont il aurait fait l'objet de la part d'une grande entreprise. Il allègue que cette situation est liée à son origine.
2. Le réclamant a effectué une mission d'intérim auprès de cette entreprise en 2000-2001 en qualité d'affûteur pendant douze mois. Fin 2004, il a été contacté par cette même entreprise.
3. Lors d'un entretien avec le responsable du service emploi de cette entreprise en octobre 2004, il lui aurait été notamment proposé une mission d'affûteur. L'hypothèse d'un recrutement en CDI aurait été concrètement envisagée.
4. Dans cette perspective, le réclamant aurait quitté une mission qu'il effectuait dans sa région (Rodez) pour venir s'installer à Toulouse avec sa famille.
5. Début 2005, il est donc mis à disposition de l'entreprise en qualité d'affûteur par l'agence d'intérim pour une mission qui durera 18 mois.

6. Aux environs du 3 octobre 2005, il apprend par le chef d'atelier, qu'une embauche est prévue mais que sa candidature n'est pas retenue. Un contrat à durée indéterminée en qualité d'affûteur est proposé à son collègue intérimaire, Monsieur M., originaire de la région nantaise et mis à disposition par la même agence d'intérim en qualité d'affûteur. Monsieur F., résidant à 25 km de Toulouse, a également été embauché en CDI en janvier 2005, en qualité d'affûteur commande numérique

7. La direction aurait indiqué au réclamant qu'il n'était pas embauché en CDI au motif qu'il n'avait pas les diplômes nécessaires (bac professionnel) et qu'une priorité serait faite aux personnes qui « *viennent de loin* ».

8. Monsieur L. a alerté le 15 novembre 2005 les délégués syndicaux lesquels ont demandé des justifications relatives à la non embauche de Monsieur L. auprès de la direction.

9. Le 6 septembre 2006, le directeur des ressources humaines, adresse un courrier de réponse à une association de lutte contre le racisme, qu'il adresse en copie à la haute autorité.

10. Deux raisons sont avancées par le directeur des ressources humaines pour justifier du rejet de la candidature du réclamant. Selon lui, « *les capacités d'adaptation et le potentiel d'évolution* » ne permettaient pas d'envisager l'embauche de Monsieur L. au sein de l'entreprise. Par ailleurs, « *les deux candidats embauchés en 2005 étaient titulaires d'un bac professionnel, diplôme que n'a pas Monsieur L.* ».

11. 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, [...], de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, [...], de son patronyme, [...].

12. L'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit 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 ».

Sur la convocation de Monsieur L. par l'entreprise en octobre 2004

13. Le directeur des ressources humaines, confirme que le service emploi de l'entreprise a effectivement convoqué le réclamant le 13 octobre 2004 pour un entretien suite à un surcroît d'activité temporaire.

14. Cet élément confirme que la société a bien, de sa propre initiative, repris contact avec Monsieur L. trois ans après sa dernière mission effectuée au sein de la société.

15. Alors même que la société dispose d'un vivier de candidats potentiels très important, la société fait le choix de rappeler Monsieur L. Il peut donc en être déduit que son profil intéressait particulièrement l'entreprise.

Sur le caractère non transparent des procédures de recrutement

16. Interrogée sur le caractère transparent et objectif de ses procédures de recrutement, l'entreprise souligne qu'elles ne sont précédées d'aucune offre d'emploi.

17. S'agissant de l'embauche de MM. F et M., la société répond qu'« *il n'y a pas eu d'offre d'emploi publique* ».

18. Pour Monsieur M., la société indique qu'« *une opportunité d'emploi s'est présentée et le candidat a été celui présentant les meilleures qualités de polyvalence et de potentiel d'évolution* ».

19. Faute de descriptif de poste suffisamment précis ou d'offre d'emploi, en amont de la procédure de recrutement, la société peut donc déterminer a posteriori les exigences requises pour le poste en fonction du candidat retenu.

Sur le caractère déterminant de l'exigence du bac professionnel pour occuper le poste d'affûteur commande numérique ou tout autre poste équivalent.

20. Interrogée sur ce point, la société souligne que « *pour intégrer le secteur d'activité (machines outils à commandes numériques multibroches), le niveau Bac pro productique Mécanique option usinage est nécessaire pour les personnes n'ayant pas d'expérience professionnelle, à l'exception des personnes issues du Lycée professionnel Privé de l'Industrie Aéronautique où le niveau requis des compétences de bases est acquis avec le BEP.*

21. L'entreprise précise que « *pour les personnes ayant des expériences professionnelles spécifiques liées à l'activité du secteur, elle peut être amenée à prendre en considération les niveaux CAP ou BEP* ».

22. Au regard de ces éléments, il apparaît très clairement que l'exigence du bac professionnel n'est pas une condition essentielle et déterminante pour occuper le poste. Ainsi contrairement à ce qui a été indiqué à Monsieur L., son niveau de diplôme ne constituait pas un obstacle à son recrutement en CDI.

23. D'autant plus que sur les deux personnes recrutées au poste d'affûteur sur commande numérique, seul Monsieur F., embauché en janvier 2005, est titulaire du bac professionnel.

24. Plus généralement, outre les deux postes évoqués ci-dessus, il ressort des listes transmises par la société relatives aux embauches réalisées en CDI sur le site de S. entre janvier 2005 et janvier 2006, que sur les 22 candidats embauchés au poste d'opérateur commande numérique 11 ont un CAP/BEP, 7 ont un bac professionnel, 1 a un bac STI et 2 ont un BTS. Enfin sur les deux postes de tourneur, et 2 postes de fraiseur, les candidats recrutés justifient soit d'un CAP soit d'un BEP.

25. L'exigence du bac professionnel semble donc avoir été utilisée dans le seul but d'écarter la candidature non « désirée » de Monsieur L.

Sur la comparaison du profil du réclamant avec les deux personnes retenues au poste d'affûteur sur commande numérique, notamment au regard de l'expérience professionnelle et des compétences spécifiques requises.

26. La comparaison des comptes rendus d'entretien de compagnon de Monsieur M. et de Monsieur L. met clairement en évidence que Monsieur M. a été engagé, sans que son profil n'ait été sérieusement examiné.
27. la société n'apporte aucun élément précis et vérifiable permettant de démontrer que Monsieur M. avait des compétences spécifiques, notamment en matière de commande numérique multibroches.
28. Le fait que Monsieur M. ait été recommandé par la DRH de l'établissement de Nantes, établissement où il a effectué une mission d'un mois en qualité de fraiseur conforte le fait que la candidature de Monsieur L. n'a pas fait l'objet d'un traitement égal.
29. Au cours de l'exécution de son contrat de travail, Monsieur L. a fait preuve d'une grande assiduité et ponctualité comme en témoigne son relevé d'absence et de retard. La société n'a pas été en mesure de transmettre de document identique s'agissant de Monsieur M.
30. S'agissant de Monsieur F., embauché au mois de janvier 2005, date du début de la mission de Monsieur L., son CV met en évidence qu'il n'a aucune expérience en affûtage.
31. Le dernier poste qu'il a occupé est un poste monteur essayeur, sans aucun lien avec celui pour lequel il a été embauché. Il n'a jamais travaillé au sein de la société. Rien n'indique qu'il a une connaissance spécifique des machines à commande numérique multibroches.
32. Monsieur L. possédait clairement une expérience beaucoup plus importante que ses deux collègues en matière d'affutage.
33. Les arguments avancés par la société pour justifier du recrutement de ces deux agents aux dépens de Monsieur L. ne sont fondés sur aucun élément objectif.

Sur le caractère discriminatoire du recrutement

34. Enfin, il ressort de l'enquête que sur 288 personnes recrutées entre 2000 et 2006, toutes ont la nationalité française parmi lesquelles 2 seulement ont un patronyme d'origine maghrébine. L'extrait du registre unique du personnel du site de S. du 1^{er} janvier 2005 au 30 juillet 2006, met en évidence que sur 43 « agents de qualification » embauchés en CDI, tous sont de nationalité française. Aucun nom à consonance maghrébine n'y figure.
35. Par ailleurs, entre 2000 et 2006, les élèves inscrits au Lycée professionnel, principale voie d'accès aux métiers d'agents de fabrication, ont tous la nationalité française. Aucun ne possède un nom à consonance maghrébine.
36. Au vu de ces éléments, il apparaît qu'il existe une sous représentation des personnes d'origine maghrébine qui n'est pas justifiée, notamment au regard des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de Toulouse présentant les qualifications requises pour accéder aux emplois d'agent de fabrication au sein de l'entreprise.
37. Compte tenu de ce qui précède, la haute autorité constate :
- qu'il existe une absence totale de transparence dans la procédure de recrutement des agents de fabrication de l'entreprise,

- que l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant de justifier le non recrutement de Monsieur L.,
- que le recrutement de salariés d'origine maghrébine ou de nationalité étrangère est quasiment inexistant.

38. L'origine de Monsieur L. semble donc être la seule justification au traitement défavorable dont il a fait l'objet.

39. Le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations à l'audience du bureau de jugement du Conseil des prud'hommes de Toulouse, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER