

## Délibération n°2008-88 du 28 avril 2008

### **Origine - Activités syndicales – Emploi - Emploi privé -Recommandations.**

*Le réclamant a obtenu le diplôme d'éducateur spécialisé dans le cadre de la validation des acquis et de l'expérience. Il saisit la haute autorité concernant le rejet systématique de ses candidatures au poste d'éducateur spécialisé au sein de l'établissement dans lequel il est salarié depuis 14 ans. Il allègue être victime d'une discrimination en raison de son origine et de ses activités syndicales. Au vu des candidats extérieurs recrutés au poste d'éducateur spécialisé, l'enquête met en évidence une absence totale de transparence dans la procédure de recrutement. Plusieurs témoignages de collègues mettent en évidence que ses activités syndicales gênent la direction. Il en ressort que si, de nombreux salariés de l'établissement sont d'origine étrangère, ils occupent quasiment exclusivement des postes non qualifiés. Les éléments avancés par l'employeur ne démontrent pas que sa décision de ne pas recruter le réclamant est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.*

Le Collège :

Vu l'article L. 122-45 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 et notamment son 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,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 14 juin 2006 d'une réclamation de Monsieur A. relative au rejet de ses candidatures à un poste d'éducateur spécialisé au sein d'un établissement de l'Association où il est salarié depuis 14 ans. Il allègue faire l'objet d'une discrimination fondée sur son origine et sur son appartenance syndicale (délégué FO).

M. A a été embauché en contrat à durée indéterminée par l'Association le 1<sup>er</sup> février 1996 en qualité de personnel non diplômé, puis en qualité d'aide médico-psychologique à partir de 1998.

Cette embauche en CDI a été précédée par la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée exécutés à partir de l'année 1991.

Monsieur A. a été désigné Délégué Syndical Force Ouvrière le 7 mars 2000.

Il précise qu'il a obtenu le diplôme d'éducateur spécialisé dans le cadre de la validation des acquis et de l'expérience le 30 novembre 2005.

Monsieur A. a adressé sa candidature en réponse à trois offres d'emploi diffusées en interne par l'Association en mars et juin 2006, puis en janvier 2007, recherchant « un

*éducateur spécialisé ou un conseiller en économie sociale et familiale* ». Sa candidature a été systématiquement rejetée.

Il joint à l'appui de sa réclamation des témoignages de collègues attestant des pressions subies dans le cadre de l'exercice de son mandat syndical de la part de son employeur.

L'article L. 122-45 du code du travail prohibe la discrimination fondée notamment sur l'origine d'une personne et sur ses activités syndicales en matière de recrutement et d'emploi.

S'agissant du poste d'« éducateur spécialisé (H/F) ou conseiller (ère) en économie sociale et familiale » au sein du Centre J., à pourvoir à partir du 27 mars 2006, le directeur de l'Association précise que la candidature de Mlle B, conseillère en économie sociale et familiale, a été préférée à celle de Monsieur A.

L'examen du CV Mlle B met en évidence qu'à la date de son embauche, elle n'a aucune expérience professionnelle, étant étudiante en licence. Elle est donc recrutée au poste du Centre J. sur la seule base de son diplôme de CESF, obtenu en octobre 2005.

L'enquête révèle que suite à la démission de Mlle B en janvier 2007, le choix du directeur général s'est de nouveau porté sur une candidate inexpérimentée (diplôme CESF et absence d'expérience professionnelle) aux dépens de Monsieur A.

Le directeur général de l'Association justifie ces recrutements au motif qu'« *une formation de conseillère en économie sociale et familiale répond mieux à la prise en charge d'adultes handicapés* », ajoutant que « *la conseillère en économie sociale et familiale a une formation en biologie appliquée et santé* ».

Or, cette affirmation est contredite par le témoignage produit par Mlle B. Selon elle, l'accompagnement qu'elle effectuait auprès des personnes déficientes intellectuelles « *était orienté vers le quotidien et ne nécessitait pas de compétence spécifique liée à sa formation* ».

Il apparaît que les arguments avancés par l'employeur pour justifier le rejet de la candidature de Monsieur A. ne paraissent pas sérieux.

D'autant que dans le cadre des négociations annuelles de 2004, le directeur général s'était exprimé par écrit en ces termes : « *lorsqu'il y a un poste d'éducateur spécialisé dans un établissement, nous n'avons aucun intérêt à ne pas recruter un salarié ayant ce diplôme, [...] Le problème est qu'il n'y a pas assez d'éducateurs spécialisés formés, donc une pénurie sur le marché [...]* ».

S'agissant du poste d'« éducateur spécialisé (H/F) ou conseiller (ère) en économie sociale et familiale » au Foyer H. à pourvoir à partir du 5 juin 2006, l'examen du CV de Mme G., recrutée à ce poste, révèle qu'elle travaille au sein du Foyer H. depuis 11 ans et qu'elle a obtenu en avril 2006 le diplôme d'éducateur spécialisé, par la validation des acquis et de l'expérience (VAE) comme Monsieur A.

Ainsi, deux mois après l'obtention de son diplôme, Mme G. a accédé à un poste correspondant à sa qualification nouvellement acquise.

Pour ce poste, dont l'offre d'emploi, comme les précédentes, ne mentionnait pas de référence à l'expérience professionnelle, ni à des compétences particulières, le choix de l'employeur s'est porté sur une personne très expérimentée et justifiant d'une ancienneté dans le service.

Les critères de sélection appliqués au sein de l'association varient donc en fonction des candidats pour des postes dont le descriptif est identique.

Au cours d'une réunion du comité d'entreprise du 28 février 2007, le directeur de l'Association s'est adressé à Monsieur A. en ces termes: *« lorsqu'il y a un poste à pourvoir dans l'association, [...], tout le monde peut postuler. Les refus ont été faits parce que vous ne répondiez pas au profil du poste. S'il ne suffisait que d'avoir un diplôme, on se dispenserait de passer des annonces, faire des entretiens et répondre à des multitudes de candidatures. Il suffirait de retenir le premier qui a le diplôme ».*

Il apparaît clairement que les déclarations faites par le directeur lors de cette réunion sont en contradiction avec sa pratique de recrutement. En effet, les deux recrutements effectués au Centre J., l'ont été en faveur de candidats ne justifiant que d'un diplôme, aux dépens de Monsieur A. qui justifie d'une expérience professionnelle de 15 ans en tant qu'AMP et d'un diplôme d'éducateur spécialisé.

Aucun élément objectif ne vient justifier le refus du directeur de l'Association de recruter Monsieur A. à un poste correspondant à ses qualifications. Seule l'appartenance syndicale de Monsieur A. semble fonder la pratique de son employeur.

Si l'examen du registre unique du personnel de l'Association montre, comme l'affirme M. le directeur, qu'une grande partie du personnel comprend des personnes d'origine maghrébine, elles occupent pour la plupart des postes non qualifiés. L'origine de Monsieur A. ne paraît donc pas sans lien avec la discrimination mise en évidence.

Enfin, l'inspecteur du travail, précise dans son rapport que *« Monsieur A. est le seul salarié possédant une qualification d'éducateur spécialisé ne disposant pas d'un poste au sein de l'association conforme à sa qualification ».*

Il qualifie la décision prise par l'employeur d'écarter Monsieur A. d'un poste d'éducateur spécialisé au profit de Mle B de *« surprenante »*, car Mle B a remplacé un employé possédant une longue expérience d'éducateur spécialisé.

L'inspecteur du travail conclut en indiquant que ces éléments de faits constituent des indices probants de discrimination vis-à-vis de Monsieur A. ayant pour objet ou pour effet directement ou indirectement de l'empêcher d'exercer une responsabilité professionnelle conforme à son diplôme d'éducateur obtenu en novembre 2005.

Selon l'inspecteur du travail, le fait que Monsieur A., délégué syndical FO, se soit plaint à plusieurs reprises depuis le début de l'année 2001 des difficultés qu'il rencontrait dans l'exercice de son mandat, ne permet pas d'écarter tous liens entre le mandat détenu par l'intéressé et les mesures discriminatoires qu'il subit concernant sa position professionnelle.

Le directeur général de l'Association n'apporte aucun élément objectif pour justifier qu'il était bien fondé à écarter la candidature de Monsieur A à chacun des postes auxquels il a postulé.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande au directeur de l'Association de se rapprocher de Monsieur A afin de réexaminer sa situation en vue de réparer son préjudice dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en rendre compte à la haute autorité.

Le Collège décide d'informer le Directeur des services aux personnes handicapées du Conseil général du Val d'Oise, principal financeur de l'association.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'Association de préciser dans ses offres d'emploi le profil recherché en termes de diplôme, niveau d'expérience professionnelle afin de procéder à un recrutement transparent fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER