

Délibération n°2008-71 du 14 avril 2008

Origine/Emploi/Emploi privé/absence de discrimination/Recommandation

Le réclamant se plaint d'avoir fait l'objet d'un refus d'embauche fondé sur son origine. L'enquête auprès du mis en cause n'a pas permis de mettre en évidence la discrimination alléguée. Toutefois, la haute autorité estime que les données recueillies portant sur le lieu de naissance des candidats - et également sur l'âge - ne constituent pas des critères objectifs qui permettent d'apprécier la capacité et l'aptitude professionnelle d'un candidat à occuper un emploi. En conséquence, elle recommande à l'employeur de procéder à une refonte de la procédure de recrutement de façon à ne plus collecter des renseignements discriminatoires prohibés et veiller à mettre en place une procédure fondée sur des critères objectifs en adéquation avec le poste proposé.

Le Collège :

Vu le code du travail, notamment l'article L122-45,

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 11,

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 la délibération n°02-017 du 21 mars 2002 adoptée par la CNIL,

Vu les délibérations n°2006-83 du 9 mai 2006 et n°2006-211 du 9 octobre 2006 de la haute autorité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie, le 6 janvier 2007, par Monsieur X d'une réclamation relative au rejet de sa candidature pour le poste de directeur d'une mission locale par le Président de la *Mission locale A*, le 3 février 2006. Le réclamant dénonce une pratique de « *préférence locale* » visant à privilégier l'embauche de « réunionnais ». Le fait d'être « *réunionnais d'origine française* » a, selon lui, constitué un critère d'exclusion.

M. X est responsable depuis 2001 de l'antenne de la *Mission locale B*. Il a postulé le 24 novembre 2004 pour un emploi de directeur d'une autre mission locale.

Par courrier du 29 mars 2005, M. X a été convoqué à un entretien d'embauche qui devait se tenir le 27 avril 2005. Ce jour, M. X a été informé verbalement du report de son entretien sans qu'aucune date ne soit fixée.

Suite à la parution dans « le quotidien de la Réunion » le 11 juillet 2005 d'une offre d'emploi pour le même poste, M. X a écrit au président de la *Mission locale A*, pour lui demander s'il devait se « *repositionner pour cette nouvelle offre* »

Le 18 août 2005, le président de la *Mission locale A* a confirmé à l'intéressé qu'il avait bien été sélectionné par le jury pour un entretien et que la diffusion d'une nouvelle annonce n'avait pour objet que de sélectionner des candidats supplémentaires pour cette seconde phase de recrutement. Le président l'a néanmoins invité à confirmer sa candidature, ce qui fut fait par l'intéressé le 30 août 2005.

Le 3 février 2006, M. X est informé par courrier du président de la *Mission locale A* que le jury de sélection, qui s'est réuni le 23 janvier 2006, a examiné l'ensemble des dossiers de candidature, y compris ceux qui avaient déjà été sélectionnés pour un entretien par le jury précédent. Il y apprend que sa candidature n'a finalement pas été retenue pour une audition devant le jury de sélection.

M. X a contesté le rejet de sa candidature auprès de plusieurs membres du jury en soulignant les dysfonctionnements de la procédure de sélection, notamment « *une dérive insulaire qui pourrait [l'] amener à penser que c'est le fait d'être réunionnais d'origine française, avec des parents arrivés à la Réunion, qu'au milieu du XXème siècle qui a eu raison de [mes] compétences* ».

M. X, qui n'a engagé aucun recours contentieux, attend de la haute autorité qu'elle reconnaisse le caractère discriminatoire du refus d'embauche qui lui a été opposé.

L'article L.122-45 du Code du travail dispose qu'« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine (...), de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, (...)* ».

Il résulte de l'enquête menée par la haute autorité menée que M. X a été sélectionné par le jury de « pré-sélection » parmi 23 candidats, chaque dossier de candidature comprenant un curriculum vitae, une photo, une lettre manuscrite de motivation et la copie des diplômes. Le jury, qui s'est réuni le 22 février 2005, était composé de sept personnes, membres du Conseil d'administration de la *Mission locale A*, représentant les administrations de l'Etat et des collectivités locales.

Il ressort du compte-rendu de la réunion du Conseil d'administration de la *Mission locale A* qui s'est tenue le 18 août 2005 que sur les quatre candidats pré-sélectionnés par le jury, le 22 février 2005, il ne restait plus que deux candidats, dont le réclamant, pour être auditionnés le 27 avril 2005. Estimant que ce choix était insuffisant, une nouvelle procédure de recrutement a été lancée en juillet 2005.

Le second jury de « pré-sélection », composé de cinq nouveaux membres, s'est réuni le 23 janvier 2006. Parmi les 21 candidatures, quatre ont été pré-sélectionnées pour la phase d'audition mais le réclamant a été écarté de cette seconde phase à laquelle il avait pourtant

été préalablement convié par le précédent jury. Il apparaît qu'aucun des candidats pré-sélectionnés pour un entretien n'avait postulé lors de la diffusion de la précédente offre en novembre 2005.

S'agissant des critères de sélection, l'enquête a révélé que le lieu de naissance faisait partie des renseignements collectés par le mis en cause. Or, cet élément constitue une donnée sensible car il est de nature à faire apparaître l'origine des candidats et pourrait, à ce titre, être potentiellement discriminatoire.

Toutefois, la haute autorité constate que sur les quatre candidats pré-sélectionnés pour l'entretien, trois d'entre eux sont nés dans la région Ile-de-France et qu'ainsi, l'absence de pré-sélection de la candidature de M. X, d'ailleurs lui-même né à la Réunion, ne paraît pas avoir de lien avec ses origines métropolitaines.

De même, la haute autorité considère que l'origine métropolitaine de M. X - ses parents sont installés à la Réunion depuis le milieu du XXème siècle - n'a pas pu fonder le motif d'exclusion de sa candidature dès lors qu'aucun des éléments constitutifs de son dossier ne pouvait laisser supposer une telle origine, le réclamant ayant effectué l'ensemble de sa scolarité à la Réunion (excepté son BTS qu'il a suivi à Montpellier).

S'il ressort du dossier que le candidat retenu pour occuper le poste est né à la Réunion, ce seul élément paraît insuffisant pour faire naître une présomption de discrimination et pour estimer que ce candidat a été choisi en considération de ce critère, d'autant que son expérience professionnelle semble correspondre au profil requis dans l'annonce.

Aussi, l'enquête n'a pas permis de montrer que M. X a fait l'objet d'une discrimination.

La haute autorité déplore toutefois que le mis en cause n'ait pas cru utile de motiver le rejet de la candidature à M. X, ce dernier ayant pu déduire de cette absence de motivation et de la procédure de recrutement qui avait été suivie que son refus d'embauche ne reposait pas sur des critères objectifs.

En effet, cette procédure de recrutement a conduit à réserver à la candidature de M. X un sort différent à seulement quelques mois d'intervalle. Or, l'enquête de la haute autorité a révélé que le jury de pré-sélection a été modifié dans sa composition entre 2005 et 2006, et que les candidats en lice n'étaient plus les mêmes que ceux ayant antérieurement postulé en novembre 2004. Ces éléments peuvent permettre d'expliquer les raisons pour lesquelles la candidature de M. CEBELIEU n'a pas connu en 2006, le même sort qu'en 2005.

De son côté, la haute autorité estime que les données recueillies portant sur le lieu de naissance des candidats - mais également sur l'âge, ainsi que cela ressort des pièces communiquées - ne constituent pas des critères objectifs qui permettent d'apprécier la capacité et l'aptitude professionnelle d'un candidat à occuper un emploi.

Partant, en application de l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, le Collège recommande au Président de la *Mission locale A* ainsi qu'au Conseil d'administration de la *Mission locale A* de formaliser, dans un

document accessible à tous les postulants à un emploi, les principes d'une procédure de recrutement fondée sur des critères objectifs et transparents.

Plus généralement, le Collège estime que les employeurs et les intermédiaires participant à une opération de recrutement, doivent faire preuve d'une vigilance particulière lors de la phase de pré-sélection des candidats à un emploi, étape cruciale de la procédure de recrutement au cours de laquelle les préjugés et les stéréotypes s'avèrent importants et peuvent conduire à des discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.

Le Collège se doit de rappeler que les renseignements collectés auprès d'un candidat à un emploi, sous quelque forme que ce soit – collecte et gestion manuelle ou informatisée – et quelque soit le moyen de collecte mis en œuvre - notamment par internet - ne doivent avoir comme finalité que d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ainsi que le Collège l'a déjà souligné, sont légitimes, « (...) essentiellement, les informations relatives aux formations suivies et expériences professionnelles antérieures des candidats ».

En conséquence, doivent en principe être exclues de la collecte au cours de cette première phase de recrutement, les données personnelles des candidats qui sont d'une part, prohibées par l'article 8-I de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés - sauf consentement exprès des intéressés- qui dispose qu'« *il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci* », et d'autre part, susceptibles d'entraîner une discrimination prohibée fondée notamment sur l'âge ou la situation de famille.

De telles données ne devraient pouvoir être recueillies que si les renseignements présentent un lien direct et nécessaire avec les conditions à remplir pour occuper le poste ou avec l'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles du candidat, étant entendu que l'accord exprès des intéressés concernant les données visées à l'article 8-I précité, s'il est obligatoire, ne suffit pas à justifier du lien direct et nécessaire avec le poste proposé.

Le Collège demande donc au Président de la *Mission locale A* de lui rendre compte du respect de ses recommandations dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER