



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-250

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à : Recommandation

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème : Refus d'embauche discriminatoire en raison de l'origine

Critère : origine

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un refus d'embauche que le réclamant estime discriminatoire en raison de son origine.

Entre avril 2009 et mars 2011, le réclamant réalise plusieurs missions d'intérim au sein d'une filiale de la Société mise en cause. En septembre 2010, il est informé qu'un poste correspondant à ses fonctions, en CDI, est créé au sein du service dans lequel il travaille. Il est encouragé à y postuler, puis, sa candidature est gelée du fait des contraintes liées à la sécurité industrielle et relative à l'orthographe de son nom de famille. Le réclamant explique devoir ajouter un « A » dans son patronyme pour en faciliter la prononciation (adresse mail, cv) et fournit les documents justifiant de son identité, mais sa candidature reste bloquée, jusqu'à être formellement rejetée le 25 février 2011, la Société indiquant que son choix s'est finalement porté vers un autre candidat. Trois postes ont été créés à l'issue de la procédure de recrutement à laquelle le réclamant avait participé.

Dans un arrêt du 15 décembre 2011, la Cour de cassation a condamné une société pour refus d'embauche discriminatoire car elle « *ne justifiait pas que son choix d'un autre candidat avait été déterminé par la prise en compte du diplôme dont bénéficiait celui-ci ou de l'expérience professionnelle qu'il avait acquise* » (Cass.Soc.15 décembre 2011, n°10-15873). Après enquête, le Défenseur des droits constate que le réclamant avait le même, voire un meilleur diplôme que les trois candidats qui ont été retenus, et qu'il avait, pour le poste concerné, une expérience aussi, voire mieux adaptée que celle des candidats retenus. Par conséquent, il considère que la Société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que l'appréciation de la candidature du réclamant repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine.

S'agissant de la difficulté relative à l'orthographe du patronyme du réclamant, la Société soutient qu'en raison de deux orthographes différentes (avec ou sans A), il était nécessaire pour des raisons de sécurité liées au site, de vérifier l'identité du réclamant. Le Défenseur des droits ne conteste pas que la protection du site concerné, constitue un enjeu important mais relève que le réclamant y a eu accès en intérim pendant 18 mois sans difficulté. Le Défenseur des droits remarque, de manière générale, que la Société mise en cause embauche davantage de salariés ayant des patronymes à consonance magrébine en intérim qu'en CDI.

Il en ressort que la Société n'apporte pas la preuve que le refus d'embaucher le réclamant en CDI est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine. C'est pourquoi, il recommande à la Société mise en cause de se rapprocher du réclamant afin de procéder à une juste réparation de son préjudice.

Paris, le 4 février 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-250

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Monsieur H d'une réclamation relative à un refus d'embauche qu'il estime discriminatoire en raison de son origine ;

Recommande à la société mise en cause de se rapprocher de Monsieur H afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

A défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Par courrier en date du 7 juillet 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur H, relative à un refus d'embauche qu'il estime discriminatoire en raison de son origine.
2. Monsieur H réalise, entre le 1^{er} avril 2009 et le 28 mars 2011, deux missions d'intérim en qualité de cadre administratif au sein de la Société X.
3. Du 1^{er} avril au 12 octobre 2009, il est « Gestionnaire de Production Supply Chain ».
4. Du 19 octobre 2009 au 28 mars 2011, il occupe un poste de « Tactical Buyer » au sein du service Achats généraux, qui est un nouveau centre de services partagés dédiés aux achats généraux pour le groupe Z. Ainsi il travaille au sein de la Société X, et plus particulièrement sur son site de M, mais pour le Groupe Z, dont X est une filiale à 100%.
5. Le contrat régissant cette deuxième mission d'intérim est prévu pour une durée initiale de trois mois. Il est renouvelé en janvier 2010 pour une durée de 12 mois, puis prolongé de trois mois supplémentaires.
6. A compter de septembre 2010, Monsieur H est informé qu'un poste d'acheteur stratégique en aéro-structures en contrat à durée indéterminée au sein du service d'Achats généraux d'Z à M est créé par la Société Z. Il est encouragé à y postuler.
7. Le 7 octobre 2010, Monsieur K, représentant du service des Achats généraux chez Z, accuse réception de la candidature de Monsieur H. Le 13 octobre 2010, il le convoque à un entretien devant se dérouler le 29 octobre à M.
8. Faisant suite à cet entretien, Monsieur K organise, par courriel du 18 novembre 2010, un entretien entre Monsieur H et Monsieur S, Directeur de l'équipe de Services de soutien clientèle (« *Sub Community Manager of Customer Support Services* »), puis, par courriel du lendemain, avec Monsieur D, Directeur de l'équipe d'Installation mécanique et électrique (« *Sub Commodity Manager of Mechanical and Electrical installation* »). Ces entretiens sont fixés au 24 novembre à 11 et 12 heures.
9. Le 22 novembre 2010, Madame A, assistante au service des Ressources humaines de la Société Z, prend attache avec Monsieur H afin que celui-ci envoie les documents de sa candidature et effectue une évaluation en ligne.
10. Monsieur H indique avoir été informé officieusement, par Monsieur K, le 1^{er} décembre 2010, de sa sélection pour ce poste, avec date de signature du contrat prévue au 1^{er} janvier 2011.
11. Cependant, le 7 décembre 2010, il est informé que la procédure visant son recrutement est gelée du fait de contraintes liées à la sécurité industrielle, relatives à l'orthographe de son nom de famille.
12. Il fournit immédiatement les documents relatifs à son identité (carte d'identité et acte de naissance) ainsi qu'une copie de son casier judiciaire vierge.
13. Il fournit également le document du Magistrat chargé du casier judiciaire national démontrant que « Monsieur H » n'existe pas, conscient qu'une erreur avait été commise dans l'orthographe de son nom lors de sa deuxième mission d'intérim. Cette erreur n'a pas été corrigée malgré plusieurs demandes.

14. Monsieur H concède que pour faciliter la prononciation de son patronyme, il y a lui-même inséré un « A » en créant son adresse électronique personnelle. Celle-ci est donc HHHHHHH@wanadoo.fr. Néanmoins, il aurait demandé que l'orthographe de son patronyme soit corrigée au sein d'X, sans succès.
15. Le 10 décembre 2011, Madame C du service de recrutement d'Z lui écrit qu' « *au vu des derniers éléments, votre dossier est à l'étude* ».
16. Dans un courrier du 21 décembre 2010, Monsieur E, Directeur des Ressources Humaines de l'établissement de M chez X, lui confirme qu'«*une difficulté existe concernant l'orthographe de votre nom (différence entre votre Carte Nationale d'Identité et les informations que vous avez communiquées). Cette difficulté matérielle bloquerait la constitution de votre dossier nécessaire côté X dans l'hypothèse de votre embauche en CDI par Z France pour une prestation qui serait réalisée sur notre site de M. Comme vous le savez, notre site est un établissement soumis à d'importantes contraintes d'accès valables pour l'ensemble des salariés appelés à travailler sur notre site* ».
17. Le même jour, Monsieur H apprend que le poste est pourvu par un autre candidat.
18. Par courriel du 11 janvier 2011, Madame C demande à Monsieur H de lui communiquer « *conformément à la lettre de Monsieur E, les éléments suivants qui seront transférés au Département de sécurité industrielle d'X :*
- *Une copie de votre carte nationale d'identité,*
 - *Un extrait de naissance,*
 - *Un acte de changement de nom,*
 - *Un extrait de casier judiciaire»¹.*
19. Monsieur H communique les documents demandés sauf l'acte de changement de nom, précisant qu'il n'a jamais changé de nom, mais que « *lors de ma première mission d'intérim chez X à M, j'étais enregistré sous mon nom sans erreur, mais lorsque j'ai intégré ma deuxième mission, l'orthographe de mon nom a été modifiée par inadvertance, et cette erreur ne fut jamais corrigée malgré plusieurs demandes* »².
20. Dans un courriel du 25 février 2011, sa candidature est formellement rejetée, la responsable du recrutement de la Société Z indiquant que « *notre choix s'est finalement porté vers un autre candidat* ».
21. Le réclamant estime que le refus, par la société Z, de l'embaucher, est lié à l'orthographe de son nom et donc, à son origine.
22. Le 15 avril 2011, il adresse un courrier à Z afin de contester la procédure de recrutement. Madame P du Centre de compétence ressources humaines et relations sociales Z France lui répond par courrier du 1er juillet 2011, soutenant que « *le processus de recrutement au sein d'Z est clairement défini et respecté* ».
23. Par courrier en date du 21 décembre 2011, le Défenseur des droits a ouvert une enquête auprès de la Société Z mise en cause, qui a répondu par des courriers des 23 janvier 2012 et 14 septembre 2012.
24. Par courrier du 2 avril 2013, une note récapitulative était adressée à la Société mise en cause, lui exposant les raisons pour lesquelles le Défenseur des droits pourrait retenir

¹ Traduit de l'anglais

² Idem

l'existence d'une discrimination à son encontre. Celle-ci y répond par courrier du 30 avril 2013.

25. La Société précise que trois postes de « strategic buyer » (acheteurs stratégiques) ont été créés par Z dans le cadre de la création du centre de services partagés Z sur les achats généraux.
26. Sans indiquer les dates auxquelles les fiches de postes ont été publiées, le service des ressources humaines décrit ainsi la procédure de recrutement :
- « Ces fiches de postes ont avant tout été ouvertes aux personnels du Groupe souhaitant bénéficier d'une mobilité interne. Malgré cela, Monsieur K, représentant local de la Fonction EGP sur le site de M, pensant que ces postes ne pourraient probablement pas tous être pourvus par des personnels du Groupe, a commencé le processus de recrutement externe en rencontrant tous les intérimaires en poste au sein de la Fonction EGP. Monsieur H faisait partie de ceux-là. C'est dans ce cadre que plusieurs entretiens se sont tenus le 25 novembre 2010 et que trois personnes ont pu être identifiées comme candidats potentiels, dont Monsieur H (...). Puis, deux de ces trois postes ayant reçu l'autorisation d'embauche externe, ils ont été publiés à l'extérieur du Groupe Z (...). Il a été décidé de ne pas publier à l'externe la 3ème fiche de poste, le profil d'acheteur recherché pour celle-ci étant le même que pour les deux précédents (...). Le service Z France en charge du recrutement (...) a complété la première sélection de Monsieur K par quatre autres candidats extérieurs. Ces sept candidats ont tous été reçus en entretien (...). La candidature de Monsieur H a bien évidemment été discutée mais il n'a pas été identifié par les différentes hiérarchies comme faisant partie des trois meilleurs candidats rencontrés au regard des exigences des postes ouverts ».*

ANALYSE JURIDIQUE :

27. En vertu de l'article L.1132-1 du Code du travail :
- « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».*
28. L'article L.1132-4 de ce code prévoit que *« toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul ».*
29. L'article L.1134-1 du même code prévoit un aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination :
- « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».*

30. L'article 1^{er} 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 définit ainsi les notions de discrimination directe et discrimination indirecte :
- « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*
- Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*
31. Dans un arrêt du 15 décembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a condamné une société à verser à un salarié une indemnité de 10.000 euros pour discrimination pour avoir refusé de l'embaucher en raison de son origine magrébine. La Cour a fondé sa décision au motif que *« l'employeur ne justifiait pas que son choix d'un autre candidat avait été déterminé par la prise en compte du diplôme dont bénéficiait celui-ci ou de l'expérience professionnelle qu'il avait acquise »* (Cass. Soc. 15 décembre 2011, n°10-15873).
32. En l'espèce, il convient de comparer les dossiers des trois candidats qui ont été retenus au poste auquel Monsieur H avait postulé, trois postes similaires ayant été créés.

Sur le niveau de formation :

33. S'agissant du niveau de diplôme des différents candidats, il ressort des documents recueillis au cours de l'enquête que Monsieur H a un Bac + 5 en commerce international, transport et logistique, obtenu à l'école supérieure de commerce Euromed/CECE de Marseille.
34. Quant aux trois candidats retenus :
- l'une, Mme CC, dispose d'un Master en management d'école supérieure de commerce, c'est-à-dire un diplôme de niveau Bac + 4 ;
 - la seconde, Mme VM, a le même diplôme que Monsieur H, puisqu'elle a fait la même école que lui, mais quatre ans plus tard (elle dispose donc nécessairement de quatre années d'expérience professionnelle de moins que le réclamant) ;
 - la troisième, Mme SB, détient un master 2 en chimie, soit un diplôme de niveau bac + 5 mais dans une spécialisation qui semble moins en adéquation avec un poste d'acheteur que celle de commerce.
35. Ainsi, par comparaison, le diplôme de Monsieur H est aussi bon voire meilleur que celui de ces candidats.
36. Par conséquent, le Défenseur des droits considère que la Société n'apporte pas la preuve que le choix de ces trois candidats, au détriment de Monsieur H, est justifié par leurs diplômes.

Sur l'expérience professionnelle :

37. En application de la jurisprudence de la Cour de cassation, il convient de se demander si les autres candidats avaient plus d'expérience pour le poste concerné que Monsieur H.

La Société Z précise que « *les postes ouverts à l'embauche étaient des postes de « strategic buyer ». Or, le poste occupé par Monsieur H en intérim était un poste de « tactical buyer » ce qui est très différent en termes de contenu.*

En effet, un « tactical buyer » est un poste opérationnel d'acheteur. Les « tactical buyer » ont une activité de support aux « strategic buyer ». Ils ne sont pas en charge de définir la stratégie d'achat. Ainsi, s'ils peuvent, dans le cadre de la stratégie d'achat définie par le « strategic buyer », être amenés à négocier certains contrats, ceux-ci sont limités dans leurs montants et encadrés par la politique définie. Leur mission est ainsi plus administrative que stratégique. Les « tactical buyer » n'ont pas à être spécialisés dans un domaine. Ils peuvent en effet être amenés à apporter leurs concours aux différents « strategic buyer » (ex : rédaction des commandes d'achat en référence aux contrats).

Les postes de « strategic buyer » sont, quant à eux, des postes d'acheteurs confirmés. Il s'agit dans ce cas de définir la stratégie achat (définition du marché sur lequel on se positionne pour acheter...) pour leur domaine (ingénierie, matériaux, services...), de négocier les contrats avec les fournisseurs et de gérer les portefeuilles d'achats associés. Ces postes peuvent requérir une compétence double c'est-à-dire une compétence d'acheteur et une compétence technique liée à leur domaine d'achat. Cette deuxième compétence, formalisée par un second diplôme ou par leur expérience professionnelle leur permettant ainsi d'avoir la connaissance technique requise des produits ou prestations à acheter et d'identifier les marchés à cibler. Le « strategic buyer » doit démontrer une grande autonomie dans son poste».

38. Or, il ressort des éléments du dossier que les trois candidats retenus avaient une expérience d'acheteur, mais qu'aucun n'avait « *la connaissance technique requise des produits ou prestations à acheter* » qui constitue, selon Z, une des compétences requises pour accéder à un poste de « strategic buyer » et en l'espèce, le domaine d'achat étant « *aéro-structures* ».

39. En effet, les candidatures retenues révèlent qu'au moment du recrutement :

- Mme SB avait trois ans d'expérience dans les achats pour la Société W. Son curriculum vitae indique qu'elle avait pour mission, depuis un an, en tant que responsable d'une équipe de trois acheteurs au sein de la direction des achats de W, d'élaborer et de déployer la politique Achat de son équipe. Cela s'apparente à une mission de « strategic buyer ». Cependant elle n'intervenait pas dans la spécialité des achats de prestations intellectuelles mais dans les « *panneaux de portes et ébénisterie* ».
- En novembre 2010, Mme CC a quatre ans d'expérience en tant qu'acheteur, trois mois d'expérience en tant qu'acheteur dans le domaine de l'ingénierie chez X, et plusieurs mois (son CV indique « 12 mois – en cours » sans préciser de date) d'expérience en tant que strategic buyer dans le domaine de l'énergie dans une entreprise intervenant dans le domaine de l'armement naval.
- Mme VM a, en novembre 2010, sept mois d'expérience en tant qu'acheteur de prestations intellectuelles pour Z (X). Auparavant, elle a travaillé pendant quatre ans en tant qu'acheteur dans différentes sociétés, et notamment pendant un an et demi comme acheteur de prestations d'ingénierie pour Y. Elle détient donc une

connaissance du domaine d'achat visé par les fiches de postes d'Z. Cependant, ses sept mois d'expérience en tant qu'acheteur de prestations intellectuelles pour Z se sont déroulés dans la même équipe que Monsieur H, qui lui y est resté 18 mois.

40. En revanche, il ressort également des éléments de l'enquête que l'expérience de Monsieur H en qualité de « tactical buyer » s'apparente davantage, en réalité, à celle d'un « strategic buyer ».
41. En effet, Monsieur H avait, quant à lui, deux ans d'expérience en tant que gestionnaire de magasin en grande distribution, deux ans d'expérience en tant que gestionnaire de production, et dix-huit mois d'expérience en tant qu'acheteur de prestations intellectuelles pour Z (X). Lors de cette dernière expérience d'un an et demi, il a acquis la connaissance du domaine d'achat visé par les fiches de postes.
42. Le réclamant fournit plusieurs documents démontrant qu'à ce poste, il a négocié pour X et Z des contrats visant des achats très importants, notamment un contrat à hauteur d'un million d'euros.
43. La Société mise en cause ne fournit aucun organigramme de l'équipe concernée, mais Monsieur H précise qu'il a été le premier acheteur recruté lors de la création du service des Achats généraux et qu'il a été rejoint plus tard, par Mme VM et Mme CC.
44. Parmi les trois acheteurs présents au moment du recrutement, c'est donc lui qui avait la plus grande ancienneté dans l'équipe. Par conséquent, Mesdames VM et CC, bien que recrutées en qualité d'acheteuses stratégiques, n'étaient pas les supérieures hiérarchiques et n'avaient pas plus de responsabilités dans le service que Monsieur H.

Sur l'appréciation professionnelle des candidats :

45. Aucun élément relatif à l'appréciation du travail de Mme CC et Mme VM lors de leurs missions d'intérim n'a été communiqué. Il ressort uniquement du dossier qu'au moment de la procédure de recrutement litigieuse, leurs missions avaient été de plus courte durée que celle effectuée par Monsieur H.
46. De même, il apparaît qu'aucune évaluation du travail de Monsieur H à ce poste n'a été faite, mais le fait que sa mission ait été renouvelée puis prolongée, et qu'elle ait ainsi été portée de 3 à 18 mois, démontre que son travail donnait entière satisfaction aux membres de son équipe. Il n'est d'ailleurs aucunement contesté que le réclamant fournissait un travail de qualité.
47. Au contraire, le réclamant fournit un courrier que Madame P, gestionnaire de la sous-traitance chez X, avait rédigé au soutien de sa candidature, ainsi que de nombreux courriels rédigés par ses collègues ou partenaires professionnels, étonnés que la Société Z n'ait pas souhaité gardé « *un interlocuteur à l'écoute de ses clients* », « *une personne intelligente et dynamique* », « *rapide et efficace* ». Une collègue écrit : « *j'ai vraiment apprécié travailler avec toi, tu as toujours été réactif, efficace et d'humeur égale, avec une pleine maîtrise de ton poste. Tu es un vrai professionnel, ne plus t'avoir pour régler mes affaires ne va pas être de tout repos pour moi* ».
48. A la suite de son entretien avec Monsieur S, Directeur de l'équipe de Services de soutien clientèle, ce dernier écrit au réclamant qu'il apprécierait de travailler avec lui (« *I would appreciate if we could come together* »), et lui demande de le tenir informé des suites qui seront données à la procédure de recrutement.

49. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que Monsieur H avait un meilleur diplôme que les trois candidats qui ont été retenus, et qu'il avait, pour le poste concerné, une expérience plus importante que celle des candidats retenus.
50. Par conséquent, le Défenseur des droits, par application de la jurisprudence de la Cour de cassation, considère que la Société Z « *ne justifiait pas que son choix d'un autre candidat avait été déterminé par la prise en compte du diplôme dont bénéficiait celui-ci ou de l'expérience professionnelle qu'il avait acquise* » (Cass. Soc. 15 décembre 2011, n°10-15873).
51. Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 30 avril 2013, la Société Z France indique que « *l'appréciation d'un candidat à un poste est globale. Ainsi, les différents thèmes retenus par le Défenseur des droits dans son analyse ne peuvent être appréciés distinctement* ».
52. Sans contester cet argument, le Défenseur des droits rappelle que les thèmes qui permettent de comparer les candidats sont ceux retenus par la Cour de cassation dans son arrêt du 15 décembre 2011 précité (Cass. Soc. 15 décembre 2011, n°10-15873). Il ajoute que les thèmes choisis permettent une appréciation plus objective des candidats que l'appréciation globale préconisée par la Société mise en cause.
53. Il en résulte que la Société mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que l'appréciation de la candidature de Monsieur H repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine.

Sur la difficulté relative à l'orthographe du patronyme de Monsieur H :

54. Il ressort des éléments du dossier qu'une difficulté relative à l'orthographe du patronyme du réclamant a été prise en compte à un moment de la procédure de recrutement.
55. En effet, pour éviter les difficultés relatives à la prononciation de son patronyme, le réclamant propose parfois de l'orthographier « H..... » (c'est le cas notamment de son CV et de son adresse mail), bien qu'il s'écrive en réalité « H », comme en témoigne sa pièce d'identité.
56. Dans son courrier en date du 30 avril 2013, la Société mise en cause explique : « *Nous avons ainsi constaté que ses documents administratifs font apparaître deux orthographes différentes : « H..... » pour le CV et le diplôme EUROMED, « H » pour ce qui concerne la pièce d'identité et le diplôme du DUT. Or, vous n'ignorez pas le nombre de faux CV circulant sur le marché du travail. Il semble donc plus que légitime en tant que potentiel employeur que nous nous soyons assurés de l'identité de M. H et que nous ayons notamment vérifié que les diplômes indiqués et produits étaient bien les siens* ».
57. Il apparaît que la difficulté relative à l'identité du réclamant a été traitée par le Département de sécurité industrielle du site d'X M.
58. Ce site est le siège social et le plus gros site de production en France de la Société X, premier fabricant d'hélicoptères civils du monde. Selon le Directeur des ressources humaines de ce site, il s'agit d'« *un établissement classé soumis à d'importantes contraintes d'accès valables pour l'ensemble des salariés appelés à travailler sur notre site (qu'ils soient X, Z, ou autre)* ».
59. Il n'est donc nullement contesté que la protection de la sécurité industrielle d'un tel site peut être considérée comme un but légitime dans le sens de l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.

60. En l'occurrence, l'examen des diplômes et documents de Monsieur H a permis d'écartier l'hypothèse de fraude.
61. Néanmoins, il convient de souligner que Monsieur H a eu accès à ce site pendant plus de 18 mois en qualité d'intérimaire, et que cette difficulté relative à son identité n'est apparue ni lors de son recrutement en qualité d'intérimaire, ni lors des renouvellements de ses missions, mais uniquement au moment où il postulait à un poste en contrat à durée indéterminée pour la Société Z.
62. La Société mise en cause affirme que « *cette demande d'explication et de justification de l'identité de Monsieur H n'a eu aucun impact sur la procédure de recrutement* ».
63. Or, il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête, notamment des courriers et courriels de Madame C et Monsieur E, mais aussi de la chronologie des événements, que les services du recrutement d'Z et des Ressources humaines d'X ont pris en compte ces questions relatives à l'identité du réclamant dans le recrutement.
64. Ainsi, Madame C du service de recrutement de Z écrit à Monsieur H le 10 décembre 2011, soit trois jours après que le réclamant a appris le gel de sa candidature pour les questions de sécurité, qu' « *au vu des derniers éléments, votre dossier est à l'étude* ».
65. Le 21 décembre 2010, Monsieur E, Directeur des Ressources Humaines de l'établissement de M chez X, lui écrit qu'« *une difficulté existe concernant l'orthographe de votre nom [qui] bloquerait la constitution de votre dossier nécessaire côté X dans l'hypothèse de votre embauche en CDI par Z France pour une prestation qui serait réalisée sur notre site de M* ».
66. Il en résulte que Monsieur H a rencontré des difficultés relatives à l'orthographe de son patronyme à un moment de la procédure de recrutement pour un poste pérenne chez Z France alors qu'il n'en avait rencontré aucune pour obtenir un poste sur le même site en qualité d'intérimaire.
67. En conséquence, le Défenseur des droits considère que cette difficulté relative à l'orthographe du patronyme du réclamant démontre qu'une pratique apparemment neutre, à savoir le fait de contrôler l'accès au site de M à tous ses personnels pour des raisons évidentes de sécurité, serait susceptible d'entraîner, pour les personnes ayant un patronyme d'origine étrangère, un désavantage particulier dans la mesure où des difficultés sur l'orthographe des patronymes peuvent être prises en compte dans les procédures de recrutement.
68. Par conséquent, le Défenseur des droits pourrait considérer que l'origine du réclamant a été prise en compte à un moment de la procédure de recrutement, et que cette procédure est discriminatoire.

Sur l'emploi de salariés ayant des noms à consonance magrétine par Z France :

69. Monsieur H indique que peu de salariés ayant un patronyme à consonance magrétine parviennent à accéder à un emploi pérenne au sein de la Société mise en cause, celle-ci étant plus réticente à leur octroyer des contrats à durée indéterminée que des contrats temporaires (intérim).
70. Il ressort des registres du personnel de 3 établissements qu'au 30 juin 2010, sur 1269 salariés, seuls 22 ont des patronymes à consonance magrétine, soit 1,73% de l'effectif

total. Au 31 décembre 2010, seuls 28 salariés sur 1294 ont des patronymes à consonance magrétine, soit 2,16% de l'effectif total.

71. Il apparait également qu'au 30 juin 2010, la répartition entre contrats à durée indéterminée et contrats temporaires parmi l'ensemble des salariés des trois établissements est la suivante :

- 86,28 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée
- 5,12% sont en contrats temporaires.

72. A la même date, parmi les salariés ayant des patronymes à consonance magrétine (soit 1,73% de l'effectif total) :

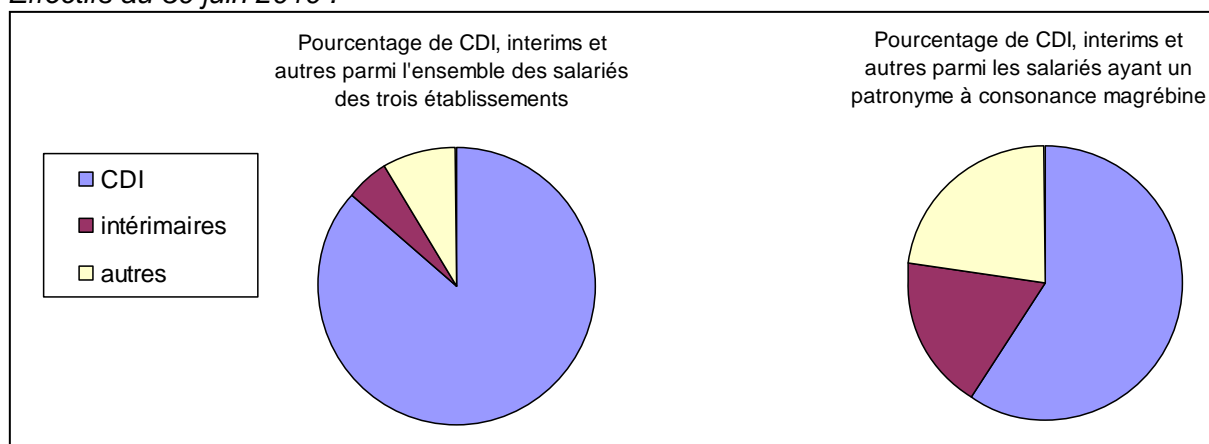
- 59,09% sont engagés en contrats à durée indéterminée,
- 18,18% sont engagés en contrat temporaire.

73. Il résulte de cette comparaison que les salariés ayant des patronymes à consonance magrétine ont moins de 60% de chances de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, alors que la moyenne des salariés a plus de 85% de chances de bénéficier d'un tel contrat.

74. De plus, 18,18% des salariés ayant des patronymes à consonance magrétine sont engagés en contrats temporaires, alors que seuls 5,12% du total des salariés le sont.

75. Cette différence de traitement dans les types de contrats ressort clairement à la lecture des schémas suivants :

Effectifs au 30 juin 2010 :



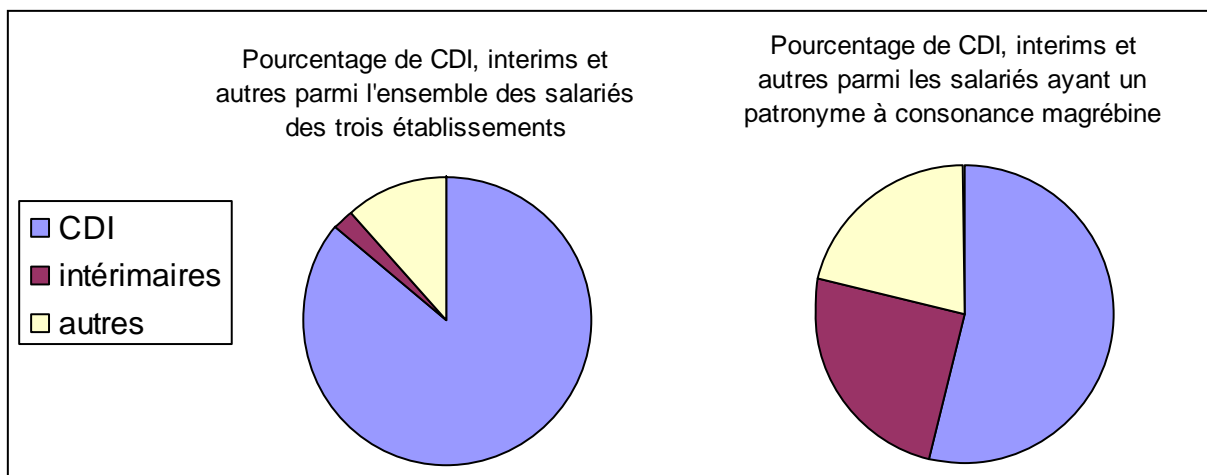
76. De même, au 31 décembre 2010, parmi l'ensemble des salariés des trois établissements :

- 2,31% sont en contrat temporaire,
- 86,06% sont en contrat à durée déterminée.

77. A la même date, parmi les salariés ayant des patronymes à consonance magrétine (soit 2,16% de l'effectif global) :

- 25% sont en contrat temporaire,
- 53,57% sont en contrat à durée indéterminée.

Effectifs au 31 décembre 2010 :



78. Il ressort de ce qui précède que les salariés ayant des patronymes à consonance magrébine sont davantage engagés en contrat temporaire et moins souvent en contrat à durée indéterminée que l'ensemble des salariés.

79. Il ressort également des registres du personnel des trois établissements que ce désavantage dans le type de contrat n'est pas proportionnel à une différence de qualification.

80. En effet, s'agissant des qualifications, il apparaît qu'en juin 2010 :

- 50,74% de l'ensemble des salariés des trois établissements sont cadres,
- 50% des salariés ayant des patronymes à consonance magrébine le sont également.

81. En décembre 2010 :

- 51,54% de l'ensemble des salariés sont cadres,
- 42,85% des salariés ayant des patronymes à consonance magrébine le sont également.

82. Ainsi, il ressort de ces documents que les salariés d'origine magrébine sont en situation similaire à la moyenne des salariés pour ce qui est de la qualification d'emplois (à peu près autant de cadres), mais pas pour ce qui est des types de contrat (plus de contrat temporaires et moins de contrats à durée indéterminée chez les salariés d'origine magrébine).

83. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que la Société Z France n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que le refus d'embauche en contrat à durée indéterminée opposé à Monsieur H est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine.

84. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- considère que la Société Z France n'apporte pas la preuve que son refus d'embaucher Monsieur H est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- recommande à la société Z France de se rapprocher de Monsieur H afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

- à défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.