



Décision du Défenseur des droits n° 2013-172

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un refus d'embauche discriminatoire - origine

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

Thème : Emploi - emploi privé - Embauche

Synthèse :

Monsieur A postule pour un emploi de commercial au sein d'une société de propreté. Il est reçu plusieurs fois en entretien et alors que son embauche est sur le point d'être finalisée, il lui est précisé qu'il doit passer un dernier entretien avec le directeur général adjoint. Lors de cet entretien, le DG adjoint lui aurait posé des questions sur l'origine de ses parents et leurs professions. Suite à cet entretien, il n'est finalement pas retenu pour le poste et il constate que l'offre d'emploi est toujours sur le site de recrutement. Lors de l'enquête du Défenseur des droits, la société a répondu que Monsieur A n'avait pas été embauché car le groupe auquel appartient la société a fusionné avec une autre société et que les besoins en personnel n'étaient plus d'actualité pour éviter les doublons sur un même poste. Les arguments avancés par la société semblent objectiver la décision de ne plus embaucher Monsieur A. Toutefois, les questions personnelles posées lors de l'entretien, le caractère très avancé du recrutement et le défaut de réponse de la société au réclamant sur les motivations conduisant au refus d'embauche ont fait naître chez Monsieur A un sentiment de discrimination. Le Défenseur des droits décide de recommander à la société de revoir ses procédures de recrutement afin qu'elles répondent à des objectifs de transparence.



Paris, le 2 octobre 2013

Décision du Défenseur des droits n°2013-172

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 A qui s'estime victime d'un refus d'embauche discriminatoire en raison de son origine,

Recommande à la société X, en vue de prévenir toute discrimination, de veiller, lors de la procédure de recrutement, à ce que des questions d'ordre personnel sans lien avec leurs compétences professionnelles ne soient pas posées aux candidats, conformément à l'article L.1221-6 du code du travail ;

Recommande à la société X de s'assurer que les procédures de recrutement mises en œuvre répondent à des conditions de transparence et reposent sur des éléments objectifs, fondés sur la seule appréciation des compétences professionnelles des candidats ;

Demande à ce qu'il lui soit rendu compte du suivi de ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 9 mars 2012, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur A, relative à un refus d'embauche qu'il estime en lien avec son origine.
2. Le 20 décembre 2011, Monsieur A postule sur le site Apec.fr à une offre d'emploi pour un poste de « commercial Rhône-Alpes » au sein de la société X.
3. Le 30 décembre 2011, le réclamant est reçu en entretien par Monsieur C, Directeur commercial Rhône-Alpes et chargé du recrutement.
4. Suite à cet entretien, Monsieur A est convoqué à un deuxième entretien fixé au 5 janvier 2012 en présence de Monsieur C et Monsieur L, responsable technique du département industrie agroalimentaire de la société X.
5. A la suite de ce deuxième entretien, Monsieur C indique à Monsieur A qu'il est convoqué le lendemain, soit le 6 janvier, pour un troisième entretien avec le directeur régional Rhône-Alpes, Monsieur S.
6. A l'issue de ce dernier entretien, Messieurs C et S lui confirment son recrutement avec une prise de fonctions au 23 janvier 2012.
7. Le 9 janvier 2012, Monsieur C adresse un courrier électronique à Monsieur A lui demandant de bien vouloir lui communiquer les documents nécessaires pour compléter son dossier administratif (carte vitale, CNI ou passeport, photos, CV, permis de conduire, diplômes) avant envoi au siège social.
8. Le réclamant lui adresse immédiatement les documents ainsi sollicités.
9. Le 16 janvier 2012, sans nouvelles de la part de Monsieur C, le réclamant demande confirmation de sa prise de fonctions pour le 23 janvier 2012.
10. Monsieur C l'informe alors que le directeur général délégué, Monsieur FS souhaite le rencontrer « *avant d'officialiser la décision* ».
11. Le 30 janvier 2012, Monsieur A a donc un entretien avec Monsieur FS.
12. Lors de cet entretien, le réclamant indique que les questions qui lui sont posées sont sans rapport avec les compétences requises pour le poste. Il lui aurait alors été demandé son pays de naissance, le nombre d'enfants que ses parents ont eu et la profession de ses parents.
13. A l'issue de l'entretien, Monsieur S demande à Monsieur A de rédiger une lettre de motivation manuscrite qui sera analysée par un graphologue.
14. Le 1^{er} février 2012, le réclamant relève sur le site Keljob.fr l'offre d'emploi pour le poste de « commercial Rhône-Alpes » pour lequel il avait postulé est toujours présente.
15. Le réclamant demande alors où en est sa candidature et le 7 février 2012, la société lui indique que sa candidature n'est pas retenue, sans plus de précisions.
16. Le même jour, par courrier électronique, Monsieur A prend acte du refus de recrutement qui lui est opposé mais demande que lui soit indiqué les motifs de la société X à l'appui de cette décision. Ce courrier électronique ne reçoit aucune réponse.
17. Le 14 février 2012, le réclamant dénonce la discrimination à l'embauche dont il s'estime victime auprès de la direction du groupe X.

18. Le 28 février 2012, Monsieur FL, directeur des ressources humaines, conteste toute forme de discrimination à l'embauche et précise que la société X ne l'a pas embauché car au même moment, le groupe X a fait l'acquisition d'une importante entreprise de nettoyage comprenant dans ses effectifs de nombreux commerciaux et que le besoin en recrutement n'existait plus pour éviter les doublons sur les mêmes fonctions.
19. Monsieur A a alors saisi le Défenseur des droits qui a diligenté une enquête auprès de la société X qui fait à nouveau valoir que la décision de ne pas l'embaucher a pour motif le rachat par le Groupe X du groupe H – autre entreprise de nettoyage – et du doublon possible sur les postes.

ANALYSE JURIDIQUE :

20. L'article L 1132 du code du travail prévoit qu' : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine.* »
21. S'agissant des règles de preuve en matière de discrimination, les dispositions de l'article L.1134-1 prévoient que : « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.* »
22. Monsieur A communique des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination et notamment le fait que la société X avait déjà pris la décision de l'embaucher en sollicitant par courrier électronique du 9 janvier 2012 les documents administratifs nécessaires pour finaliser ladite embauche.
23. En effet, alors que Messieurs C et S lui avaient confirmé son recrutement avec une prise de fonction au 23 janvier 2012; il est à nouveau convoqué pour un quatrième entretien avec le directeur général.
24. Le courrier électronique adressé à Monsieur A en date du 16 janvier 2012 précise : « *Notre directeur général délégué, Monsieur FS, souhaite vous rencontrer mardi prochain, soit le 24 janvier à nos bureaux Tour Montparnasse avant d'officialiser notre décision* ». Le terme « officialiser » démontre bien qu'à la date du 16 janvier, la décision d'embaucher Monsieur A était actée et que cet entretien n'était qu'une formalité.
25. Afin de montrer qu'elle n'a pas méconnu les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail, la société X doit établir qu'elle s'est fondée sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination pour ne pas embaucher Monsieur A.
26. La société X fait alors état du rachat par le groupe X du groupe H et de ses effectifs – notamment de ses commerciaux - et que pour éviter des doublons possibles sur le même poste, il avait été décidé de geler le processus de recrutement.
27. Elle communique alors une lettre d'intention datant du 8 février 2012 émanant de Monsieur R, dirigeant du groupe X et signé par Monsieur AM, dirigeant du groupe H, précisant que le groupe X se propose d'acquérir 80% des titres de Z qui détient elle-même 100% de la société Groupe H.
28. Toutefois, ce rachat n'est pas resté à l'état d'une simple lettre d'intention puisqu'il a bien eu lieu, comme en atteste le site internet du groupe X (www.X.fr/fr/groupe-X/présentation-et-historique.html) qui précise qu'en 2012 : « *Renforcement des services de propreté et environnementaux avec la reprise du groupe H, spécialiste en propreté.* »
29. Ainsi, la décision de la société X de ne plus recruter Monsieur A repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

30. Toutefois, force est de constater que le contexte entourant la procédure de recrutement a contribué à faire naître chez Monsieur A un sentiment de discrimination, notamment en raison de son origine. C'est ainsi que les questions personnelles posées au réclamant au demeurant non contestées par l'entreprise, même si elles ont été peu nombreuses, les échanges intervenus lui laissant penser que son recrutement allait intervenir avant de lui opposer un son refus sans lui apporter, dans un premier temps, les éléments nécessaires à la compréhension de ce changement de position, ont largement contribué à alimenter ce sentiment.
31. Il convient de rappeler que selon les dispositions de l'article L.1221-6 du code du travail, *« les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. »*.
32. En outre, la Cour de justice européenne, a condamné un système de recrutement caractérisé par un manque total de transparence comme étant contraire au principe de l'égalité d'accès à l'emploi au motif que l'absence de transparence empêche toute forme de contrôle de la part du juge saisi aussi bien que de la part des personnes qui peuvent être lésées par des mesures discriminatoires (CJUE, 30 juin 1988, Affaire 318/86).
33. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Recommande à la société X, en vue de prévenir toute discrimination, de veiller, lors de la procédure de recrutement, à ce que des questions d'ordre personnel sans lien avec leurs compétences professionnelles ne soient pas posées aux candidats, conformément à l'article L.1221-6 du code du travail ;
 - Recommande à la société X de s'assurer que les procédures de recrutement mises en œuvre répondent à des conditions de transparence et reposent sur des éléments objectifs fondés sur la seule appréciation des compétences professionnelles des candidats ;
 - Demande à ce qu'il lui soit rendu compte du suivi de ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.