



---

**Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-148**

---

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative au rejet d'une candidature à un poste de juriste à pouvoir au sein d'un service départemental d'incendie et de secours fondé sur l'origine (recommandations)**

**Domaine de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thèmes de la décision :**

- domaine de discrimination : Emploi public
- sous-domaine : Recrutement
- critère de discrimination : Origine

**Synthèse :**

La réclamante a postulé sur une offre d'emploi de juriste au sein d'un service départemental de secours et d'incendie. Alors que sa candidature a été immédiatement rejetée au motif que le recrutement était achevé, elle apprenait qu'une de ses amies recevait au même moment un accusé de réception. Elle décidait alors d'adresser à l'employeur un CV test en empruntant un patronyme à consonance française et recevait une réponse différente. Compte tenu de ces éléments de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination, le Défenseur des droits a convoqué à une audition le responsable du recrutement. Il ressort de l'instruction que, malgré les apparences, les différentes candidatures ne sont pas intervenues dans les mêmes conditions, celle de la réclamante n'étant adressée qu'à l'issue de la phase initiale, après qu'une candidature ait déjà été retenue. De la même manière, malgré la proximité des heures auxquelles elles ont été adressées, la candidature de la réclamante et la candidature test relèvent de deux phases différentes de la procédure de recrutement. Ces éléments paraissent de nature à écarter toute intention de discriminer et à justifier la réponse adressée à la réclamante. Toutefois, il ressort également de l'instruction que plusieurs dysfonctionnements reflétant une certaine absence de transparence ont entaché la procédure de recrutement, nonobstant l'assouplissement des modalités de recrutement pour les remplacements temporaires prévu à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En conséquence, le Défenseur des droits a recommandé au directeur du SDIS de se rapprocher de la réclamante pour examiner avec elle les mesures de réparation qui pourraient être mises en œuvre, en lui apportant notamment l'accompagnement nécessaire au développement de son projet professionnel. Le Défenseur des droits a également recommandé de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptible de prévenir le renouvellement de tels faits.



Paris, le 6 août 2013

---

**Décision du Défenseur des droits n° MLD/2013-148**

---

**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 la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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 ;

Saisi par Madame X du rejet de sa candidature au poste de juriste à pourvoir au sein du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS),

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de formuler les recommandations suivantes au Directeur de l'établissement :

- se rapprocher de Mme X pour examiner avec elle les mesures de réparation qui pourraient être mises en œuvre, en lui apportant notamment l'accompagnement nécessaire au développement de son projet professionnel ;
- prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptible de prévenir le renouvellement de tels faits ;
- le tenir informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de quatre mois.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

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

Par courrier du 10 juillet 2012, le Défenseur des droits a été saisi par Mme X d'une réclamation relative au rejet de sa candidature au poste de juriste (n° 919114 E) à pourvoir au sein du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Loiret.

Mme X estime que cette décision est constitutive d'une discrimination fondée sur son origine.

**• Faits**

Afin de pallier l'absence de la directrice juridique et de renforcer ponctuellement son service juridique, le Service départemental d'incendie et de secours a ouvert une procédure de recrutement. Le 20 mars 2012, une offre de recrutement, pour une période de 7 mois à compter de mai 2012, a ainsi été diffusée sur le site de Pôle emploi.

Le 19 avril 2012 (à 16h41), Madame, titulaire d'un master 2 de droit, a adressé sa candidature par mail à Mme Y, chargée de mission au sein du SDIS et gestionnaire de l'aspect opérationnel de ce recrutement.

A 17h16, cette dernière a immédiatement rejeté la candidature de Mme, dans un courriel rédigé de la façon suivante : « *Nous sommes au regret de vous annoncer que ce poste vient d'être pourvu* ».

A 17h39, Mme a pris connaissance du fait qu'une de ses amies, Mme Z, qui a postulé sur le même emploi et possédait une qualification comparable à la sienne, a reçu sensiblement au même moment un courriel lui indiquant : « *Votre candidature nous est déjà parvenue le 23 mars dernier. Nous sommes actuellement en train de statuer sur ce recrutement et nous vous tiendrons informée des suites données dans les meilleurs délais* ».

Etonnée par cette information, et doutant de la sincérité de la procédure, Mme a alors décidé de procéder immédiatement à un test de situation en remplaçant les nom et prénom mentionnés sur son *curriculum vitae* (CV) par un patronyme à consonance française (Sophie RATEAU), le contenu du CV ayant été conservé à l'identique.

En réponse à cette nouvelle candidature de Mme X, envoyée le 19 avril 2012 à 19h11 sous le nom de Sophie RATEAU, Mme Y lui a fait parvenir, le 23 avril 2012, un accusé de réception indiquant : « *nous sommes actuellement en train de statuer sur ce recrutement et nous vous tiendrons informée des suites données dans les meilleurs délais* ».

Au vu de ces éléments, de nature à laisser présumer une discrimination, une enquête a été diligentée par le Défenseur des droits qui, par courrier en date du 29 janvier 2013, a sollicité les observations du Directeur du SDIS.

Dans ce cadre, et conformément à l'article 18 de la loi organique n° 2011-33 du 29 mars 2011, M. A, chef du groupement Ressources Humaines de l'établissement, a également été convoqué pour une audition, qui s'est tenue le 4 mars 2013, et destinée à éclairer les motifs du rejet de la candidature de Mme X.

De nouveau invité par le Défenseur des droits, au terme de la procédure d'instruction, à présenter ses observations, le directeur départemental du SDIS a confirmé la chronologie

des faits. Il a également fait valoir qu'au moment où Mme X avait postulé, la procédure de recrutement était close, deux candidatures ayant déjà été retenues, et souligné l'absence d'intention de discriminer, admettant toutefois le manque de rigueur de la procédure de recrutement (courrier du 23 mai 2013).

## • Discussion

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 proclame que tous les citoyens sont « *également admissibles à toutes dignités, toutes places ou emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Aux termes de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur origine (...) de leur patronyme (...) ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ». Ces dispositions sont également applicables aux agents non titulaires, au cours de leur carrière, comme durant la période de recrutement.

Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 30 octobre 2009 (n° 298348), les agents publics s'estimant victimes d'une discrimination bénéficient d'un allègement de la charge de la preuve. S'il leur appartient de présenter les éléments permettant d'en présumer l'existence, il incombe au mis en cause de produire les informations permettant d'établir que les faits contestés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, l'audition de M. A a conduit à retracer la chronologie exacte des faits. Il apparaît que la procédure de recrutement s'est déroulée en deux temps que seul un minutage précis et minutieux permet de distinguer clairement.

La première phase, qui a débuté le 20 mars 2012, date de la diffusion de l'offre d'emploi par les services de Pôle emploi, s'est achevée le jeudi 19 avril 2012, au moment où les services du SDIS pensait avoir achevé la procédure de recrutement en contactant la candidate retenue pour finaliser sa prise de fonction.

Durant cette période, les services du SDIS ont reçu onze candidatures, toutes parvenues entre le 23 mars et le 3 avril 2012. Parmi celles-ci figure celle de l'amie de Mme X. Selon les explications avancées dans le cadre de l'audition par M. A, par principe, les candidats ont été destinataires d'un accusé de réception type, adressé par courriel, leur indiquant : « *nous sommes actuellement en train de statuer sur ce recrutement et nous vous tiendrons informée des suites données dans les meilleurs délais* ».

Au terme d'un premier examen, sept de ces candidatures ont été présélectionnées en vue d'un entretien avec deux agents du SDIS, le chef du groupement Administration générale et le juriste chargé des fonctions de responsable du service des affaires juridiques et assurances.

A l'issue de ces entretiens, qui se sont déroulés les 10, 13 et 16 avril 2012, deux candidatures ont été retenues, celle de Mme B (classée n° 1) et celle de Mme C (classée n° 2). Mme B a été contactée par téléphone les 18 et 19 avril 2013 pour discuter des modalités de sa prise de poste.

C'est à ce moment que l'amie de Madame X, qui avait postulé le 23 mars 2012, puis de nouveau le 5 avril, a relancé une nouvelle fois Mme Y, le 19 avril (à 16h08). La réponse, apportée à une heure que les pièces du dossier ne permettent pas de déterminer avec

exactitude (entre 16h08 et 17h39), soulignait que le SDIS était « *en train de statuer sur ce recrutement* ».

C'est aussi à ce moment, qui semblait être le terme de la procédure de recrutement, que Mme X a adressé pour la première fois sa candidature, le 19 avril à 16h41.

Le SDIS, par l'intermédiaire de Mme Y, a ainsi immédiatement informé Mme X (à 17h16) que le poste venait d'être pourvu.

La seconde phase de la procédure de recrutement a débuté dans les minutes qui ont suivi cette réponse, lorsqu'à 17h24 Mme B, la candidate retenue, a refusé la proposition de recrutement qui lui a été faite. Cette information nouvelle a été communiquée à Mme Y par M. A dans un courriel adressé le 19 avril 2012.

C'est alors que Mme X a adressé son CV sous l'identité de Mme RATEAU (19h11). Compte tenu de l'heure, il n'a pas été apporté de réponse immédiate à ce courriel.

Le vendredi 20 avril 2012, c'est-à-dire lendemain, le SDIS a pris contact avec Mme C, seconde candidate retenue, afin de lui proposer une embauche. Compte tenu des disponibilités de la candidate, il n'a pas été donné suite à la proposition.

Les candidatures présélectionnées lors de la phase initiale, dont celle de Mme Z, ont alors été réexaminées. A l'issue de ce réexamen, deux candidates, dont Mme Z, ont été contactées le samedi 21 et le lundi 23 avril par téléphone en vue d'un entretien.

C'est également le 23 avril, après le week-end, qu'un accusé de réception de la candidature de Mme RATEAU (pseudonyme de Mme X) lui a été adressé.

A l'issue de ces deux entretiens, la candidature de Mme D a été retenue. Contactée le 25 avril 2012, elle a accepté l'offre.

Les autres candidatures ont été rejetées le 25 avril 2012. Mme RATEAU a ainsi reçu un courriel rédigé comme suit : « *nous sommes au regret de vous annoncer que le poste de juriste a été pourvu. Nous vous remercions de l'intérêt que vous avez porté à notre établissement, et nous vous souhaitons d'aboutir rapidement dans vos recherches* ».

Il ressort de cette chronologie que, malgré les apparences, les candidatures de Mme X, de Mme RATEAU (pseudonyme) et de Mme Z ne sont pas intervenues dans les mêmes conditions. Alors que cette dernière a postulé à deux reprises dès le début de la procédure de recrutement et relancé le 19 avril 2012, Mme X ne s'est manifestée qu'à l'issue de la phase initiale, après qu'une candidature ait déjà été retenue. Cette différence de situation paraît de nature à justifier la différence des réponses.

De la même manière, malgré la proximité des heures auxquelles elles ont été adressées, la candidature de Mme X et la candidature test de Mme RATEAU relèvent de deux phases différentes de la procédure de recrutement. Sous cet angle, le niveau d'information dont disposait Mme Y, chargée du recrutement, était également différent et de nature à justifier les différences entre les deux réponses adressées à la réclamante.

Ces éléments paraissent de nature à écarter toute intention de discriminer et à justifier la réponse adressée à Mme X.

Toutefois, il ressort de l'instruction que plusieurs dysfonctionnements reflétant une certaine absence de transparence ont entaché la procédure de recrutement, nonobstant l'assouplissement des modalités de recrutement pour les remplacements temporaires prévu

à l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il apparaît, en premier lieu, que l'offre d'emploi diffusée par Pôle Emploi n'indiquait aucun délai ou date limite de dépôt des candidatures, ce qui aurait permis d'éviter la situation à laquelle Mme X a été confrontée.

Il convient en second lieu de constater que le principe retenu consistant à adresser un accusé de réception type en réponse à chacune des candidatures a été écarté pour Mme X. Ce faisant, bien que cette exception au principe fixé apparaisse liée aux circonstances et fondé sur des éléments objectifs, il n'en demeure pas moins qu'elle est de nature à nourrir le sentiment légitime d'une discrimination.

En conséquence, au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits prend acte des engagements du directeur départemental du SDIS et lui recommande de se rapprocher de Mme X pour examiner avec elle les mesures de réparation qui pourraient être mises en œuvre, en lui apportant notamment l'accompagnement nécessaire au développement de son projet professionnel.

Le Défenseur des droits recommande également de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptible de prévenir le renouvellement de tels faits.