

aris, le 22 mars 2013

---

**Décision MLD-2013-20 du 22 mars 2013 du Défenseur des droits**

---

**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 pénal, et notamment les articles 225-1 et 225-2,

Saisi par courrier en date du 29 août 2011 d'un signalement de Madame Marie-Alexia V, Directrice adjointe Pôle Emploi, relatif à une procédure de recrutement discriminatoire à raison de l'origine et/ou des convictions religieuses, par Monsieur B, responsable du personnel de la SARL X,

Informé par Madame la Procureure de la République près le Tribunal de Grande Instance de la fixation d'une audience correctionnelle, consécutivement à la transmission de ses observations,

Décide de présenter ses observations devant la juridiction saisie.

**Dominique Baudis**

---

**Observations devant le Tribunal de Grande Instance dans le cadre de l'article 33 de la loi du 29 mars 2011**

---

**FAITS ET PROCEDURE**

1. Par courrier du 29 août 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'un signalement de Madame V, Directrice adjointe Pôle Emploi, relatif à une procédure de recrutement discriminatoire à raison de l'origine et/ou des convictions religieuses au sein de la SARL X, société d'édition de magazines économiques.
2. Le 25 juillet 2011, Monsieur B, responsable du personnel de la SARL X, société d'édition de magazines économiques, a transmis à l'agence Pôle Emploi une offre d'emploi pour un poste de « *technicien(ne) de surface* ».
3. L'agence Pôle Emploi a adressé deux candidatures à Monsieur B afin de pourvoir ce poste.
4. Le 4 août 2011, Monsieur B a contacté l'agence Pôle Emploi afin de se faire envoyer de nouvelles candidatures. Questionné par son interlocuteur sur le devenir des deux candidatures déjà transmises, Monsieur B a déclaré : « ***Je ne veux pas prendre la responsabilité de recruter un arabe pour éviter des morts.*** »
5. Conformément au protocole interne de gestion des situations de discrimination, le conseiller Pôle Emploi concerné a alerté son responsable d'équipe, lequel a pris contact avec Monsieur B. Ce dernier a confirmé ses propos, ajoutant que « ***son entreprise est juive et qu'il ne prend pas de risque d'embaucher des personnes d'origine maghrébine afin d'éviter des tensions*** ».
6. Constatant la volonté discriminatoire du recruteur, Monsieur BC, Directeur régional délégué de Pôle Emploi, a ordonné, le 10 août 2011, le retrait de l'offre d'emploi.
7. Madame V, directrice adjointe de l'agence Pôle Emploi, a signalé l'ensemble de ces faits au Défenseur des droits.
8. Le Défenseur des droits s'est saisi d'office de l'examen de ce dossier, le 14 septembre 2011, afin de vérifier la conformité au principe de non-discrimination de cette procédure de recrutement.
9. Le 22 novembre 2011, le Défenseur des droits a adressé un courrier d'instruction à Monsieur B afin de l'entendre dans le cadre d'une audition fixée au 15 décembre 2011, et de se faire communiquer les documents et éléments relatifs à la procédure de recrutement visée.
10. Par courriels des 8 et 12 décembre 2011, Monsieur B a adressé les éléments demandés, notamment le registre du personnel.
11. Au cours de l'audition qui a eu lieu le 15 décembre 2011, Monsieur B, a indiqué avoir été le seul décideur dans la procédure de recrutement d'un(e) technicien(ne) de surface au cours du mois de juillet 2011, pour remplacer la femme de ménage de l'entreprise pendant ses congés.

12. Il a précisé avoir reçu de Pôle Emploi quatre ou cinq candidatures de personnes d'origine maghrébine, dont il a estimé les profils incompatibles avec sa société, s'agissant d'une société de « *confession juive affichée* ». Selon Monsieur B, la présence de salariés d'origine maghrébine dans sa société située dans un « *quartier chaud* » de la région parisienne, pourrait créer des « *tensions* ».
13. Monsieur B a reconnu explicitement ne pas employer de personnes d'origine maghrébine dans son entreprise en vertu d'un principe de précaution qui commande, selon lui, d'éviter d'embaucher des personnes qui pourraient se révéler être en réalité des islamistes.
14. Monsieur B a indiqué avoir finalement fait appel à la société de nettoyage N pour pourvoir le poste et a précisé que la personne recrutée était originaire d'Afrique noire et de confession musulmane. Il a déclaré n'avoir aucune hostilité envers les musulmans et avoir pour seule préoccupation l'islamisme, c'est-à-dire les convictions politiques.
15. Un courrier de notification des charges a été adressé à la société X le 27 janvier 2012, aux termes duquel il a été précisé à la société que le Défenseur des droits pourrait conclure à l'existence d'une discrimination prohibée par la loi.
16. La réponse de Monsieur B, par courriel en date du 29 février 2012, n'a pas apporté d'éléments pertinents aux griefs qui lui étaient exposés. En effet, son argumentation a consisté, pour l'essentiel, à récapituler l'ensemble des attentats dirigés contre des « *cibles israéliennes et juives* ».
17. Le Défenseur des droits a donc procédé à la transmission de ses observations au Parquet du Tribunal de grande instance, le 2 juillet 2012, en concluant à l'existence d'une discrimination dans ce dossier.
18. Informé par Madame la Procureure de la République près le Tribunal de Grande Instance de la fixation d'une audience correctionnelle le 18 avril 2013, le Défenseur des droits a décidé, de sa propre initiative, de présenter ses observations lors de cette audience.

## **DISCUSSION**

19. Les discriminations à l'embauche fondées sur l'origine sont prohibées par les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, ainsi que par l'article L 1132-1 du Code du travail.
20. L'enquête diligentée par les agents du Défenseur des droits démontre que le comportement de Monsieur B dans le cadre de la procédure de recrutement visée caractérise une discrimination à l'embauche fondée sur l'origine.
21. L'élément matériel de la discrimination est caractérisé par le signalement de PÔLE EMPLOI auprès du Défenseur des droits, lui-même corroboré par les déclarations de Monsieur B lors de son audition et dans ses correspondances.
22. Il ressort des dires de Monsieur B que ce dernier, dans le cadre de la procédure de recrutement d'un(e) technicien(ne) de surface, a écarté les candidats dont l'origine était maghrébine.

23. En outre, le registre du personnel transmis par Monsieur B fait état de l'absence d'employés d'origine maghrébine au sein de la société X, corroborant ainsi les déclarations de Monsieur B lors de son audition.
24. Monsieur B a, ainsi, subordonné son offre d'emploi à un critère prohibé par la loi, à savoir l'origine révélée par le patronyme des candidats.
25. Les candidatures adressées par Pôle Emploi à Monsieur B ont dès lors été immédiatement écartées du fait de l'origine pressentie des candidats.

\*\*\*\*

Telles sont les observations que le Défenseur des droits présentera à l'audience correctionnelle du Tribunal de Grande Instance conformément à l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.