

Délibération n° 2007-149 du 4 juin 2007

Origine / Patronyme / Emploi privé / Embauche / Transaction

Le recrutement est l'activité de sélection de candidats au moyen de méthodes et d'outils qui concourent à l'objectif de trouver rapidement la personne satisfaisant les besoins de l'entreprise et répondant aux attentes du recruteur en termes de diplômes et d'expérience. Le recruteur ne doit pas tenir compte de critères discriminatoires dans le choix des candidats au moment de la sélection.

Eu égard à la comparaison des curriculum vitae réels et fictifs, aux contradictions révélées lors des auditions et à l'absence de justification du recruteur, le Collège de la haute autorité donne mandat au Président pour engager une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.

Le Collège :

Vu le code pénal et le code de procédure pénale ;

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 ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 8 décembre 2006 d'une réclamation de Monsieur X, qui allègue avoir été victime d'un refus d'embauche fondé sur l'origine.

Suite à une annonce parue dans le journal du Nice-Matin et rédigée comme suit : « *Société d'expertise comptable Nice Port recherche collaborateur (trice) DUT GEA ou équivalent, 2 ans d'expérience minimum pour suivi portefeuilles (compta, paie, révision). Sérieux, compétence et motivation exigés pour poste à pourvoir rapidement* », l'intéressé adresse sa candidature au Cabinet Y, laquelle est rejetée.

Suite à ce refus, Monsieur X transmet, les 5 et 7 décembre 2006, au Cabinet Y, des candidatures fictives accompagnées de curriculum vitae sous la fausse identité de Lionel LAFRANCA et d'Anthony CLAUDE, présentant des caractéristiques objectives semblables (formation, expérience), excepté sur l'identité et « l'origine » de la personne.

Malgré un niveau de qualification inférieure (l'obtention d'un baccalauréat professionnel), une présentation du curriculum vitae similaire et une expérience professionnelle comparable pour les candidats X et LAFRANCA, seul Lionel LAFRANCA reçoit (le jour même de son

envoi de candidature, le 7 décembre) une réponse du Cabinet Y, lui donnant rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Bénéficiant d'une expérience comparable à Monsieur X, tant dans les fonctions que dans les durées, mais d'un niveau de qualification inférieure (baccalauréat professionnel « comptabilité gestion »), Anthony CLAUDE reçoit rapidement (dès le lendemain de sa candidature, le 6 décembre) une réponse du Cabinet Y, lui proposant de se présenter pour un entretien d'embauche.

Le 8 décembre 2006, Monsieur X effectue un nouvel envoi de deux candidatures fictives : à 9 H 25, un curriculum vitae sous l'identité de Farid AMAR, puis, à 9 H 58, un curriculum vitae sous l'identité de Michael CHIAPPONI. Le second candidat reçoit par retour, à 10 H 56, une réponse positive pour un entretien d'embauche. Le premier ne recevra aucune réponse.

Si les candidats ont tous deux obtenu un baccalauréat professionnel « comptabilité », Farid AMAR bénéficie en plus du certificat de fin de formation professionnelle (EFC) niveau BTS. Concernant l'expérience professionnelle, les fonctions et les durées sont comparables, avec une expérience plus longue pour Farid AMAR (2001-2006 pour CHIAPPONI, 1999-2006 pour AMAR).

Ainsi, les profils présentés sous les noms de CLAUDE, LAFRANCA et CHIAPPONI sont comparables à ceux présentés sous les noms de X et AMAR.

Il ressort de l'enquête que Monsieur X a adressé au Cabinet Y un curriculum vitae avec des renseignements exacts sur son identité et sa qualité. L'intéressé a ensuite envoyé des candidatures-tests, similaires et comparables, sous une fausse identité.

L'élaboration de curriculum vitae comparables, et non identiques, peut mettre en avant une différence de traitement. Les candidatures-tests doivent, pour être valables, présenter des curriculum vitae équivalents en termes de parcours scolaires, de formations et de qualifications, d'expériences professionnelles, sans être toutefois strictement identiques.

Il résulte du test effectué par le réclamant que sur cinq candidatures adressées au mis en cause, les deux candidatures présentant des patronymes à consonance maghrébine ont été rejetées, alors que les trois candidats aux profils similaires mais présentant un patronyme à consonance européenne ont été convoqués à un entretien.

La haute autorité a présenté les éléments du test au mis en cause et à ses conseils afin de recueillir leurs observations.

La première explication avancée par le Cabinet Y porte sur l'analyse des candidatures et l'objectif de trouver rapidement la personne satisfaisant les besoins de l'entreprise et répondant au profil recherché. La sélection des candidats se serait faite en un temps limité pour l'étude des candidatures, avec un manque de disponibilité des recruteurs et une exigence de rapidité.

Durant la semaine où le test a été mis en œuvre, le Cabinet Y a reçu une vingtaine de candidatures, et convoqué ou entendu au moins sept candidats (LAFRANCA, CLAUDE, CHIAPPONI, SANHET, GRANATH, ORTEGA, MICHALON).

Par ailleurs, le Cabinet Y tente de justifier sa décision de rejet de la candidature de Monsieur X en alléguant la stabilité professionnelle des autres candidats.

Ces explications sont en contradiction avec la réalité des faits constatés. Force est de constater qu'Anthony CLAUDE a été sélectionné et convoqué à un entretien, et ce malgré un enchaînement de contrats à durée déterminée. Lionel LAFRANCA et Michael CHIAPPONI présentent également des expériences professionnelles à durée courte par la succession de plusieurs contrats, et ce dans le cadre de contrats précaires puisque non qualifiés de « CDI » sur le curriculum vitae.

En outre, les auditions réalisées le 1^{er} mars à Nice mettent en avant cette contradiction. A la lecture des curriculum vitae de Messieurs CLAUDE, LAFRANCA, X et CHIAPPONI, Madame Z déclare : *« j'aurais sélectionné Lafranca Lionel parce qu'il a deux ans d'expérience en poste. Pour Chiapponi Michael, j'aurais hésité, peut-être que je l'aurais sélectionné mais ce n'est pas sûr. Je l'aurais certainement fait venir quand même pour approfondir son expérience. En ce qui concerne Claude Anthony, il n'était pas prédisposé à être présélectionné en raison de l'enchaînement de CDD mais j'ai dû le sélectionner. Pour Amar Farid, il y a aussi un enchaînement de contrats courts d'un an et je ne l'aurais pas sélectionné »*.

Ainsi, la sélection fondée sur la stabilité du candidat semble fluctuante et opérée, au cas par cas, sans souci de cohérence par le Cabinet Y. Le mis en cause n'a donc pas justifié, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, les différences de traitement mises en évidence par le test de discrimination réalisé par Monsieur X.

Suite aux demandes réitérées de communication de pièces, il ressort des éléments transmis par le Cabinet Y qu'aucun critère de sélection n'a été déterminé pour l'examen des candidatures. Ainsi, *« il n'existe aucun document interne antérieur à la procédure active de recrutement permettant de déterminer les critères de sélection. Il n'existe pas de fiches d'évaluation des candidats ni de comptes rendus d'entretien, l'évaluation se faisant en direct, au fur et à mesure de l'arrivée des propositions des candidats. Il y a une question de feeling également : nous sommes dans un milieu étroit, avec le contact clientèle »*.

Aux termes des dispositions combinées des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine ou de leur patronyme lorsqu'elle consiste à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ou à refuser d'embaucher.

L'article 225-3-1 du code pénal dispose que *« les délits de discrimination sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie »*.

La réticence manifeste du Cabinet Y à communiquer les pièces réclamées, et ce malgré des demandes réitérées, fait naître un doute quant à sa bonne foi. Les critères de sélection retenus par les recruteurs n'apparaissent pas transparents et manquent d'objectivité, eu égard au descriptif de l'annonce d'emploi et aux contradictions relevées lors de l'audition.

Le test de discrimination réalisé par Monsieur X, dont les résultats n'ont pas été contestés par le mis en cause, a permis d'établir une différence dans le traitement des candidatures en raison du patronyme ou de l'origine des candidats. L'enquête menée par la haute autorité a montré que le mis en cause ne présentait pas d'éléments objectifs pouvant justifier cette différence de traitement.

En conséquence, tant l'existence du fait discriminatoire que l'intention discriminatoire sont suffisamment établies par un faisceau d'indices concordants laissant supposer que la sélection des candidatures a été opérée sur la base de critères discriminants.

Compte tenu de ce qui précède, le Collège de la haute autorité constate que cette pratique entre dans le champ d'application de l'article 225-2 du code pénal qui prohibe la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher une personne sur le fondement de l'un des critères visés par l'article 225-1 du même code et donne mandat au Président pour engager une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.

Le Président

Louis SCHWEITZER