



Un niveau de diplôme non requis ne peut constituer un élément objectif justifiant une discrimination à l'embauche.

Actualité législative publié le 11/01/2012, vu 4298 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un salarié a été employé par des [contrats de travail temporaire](#) en tant que fraiseur commandes numériques, puis affûteur depuis 2000. Il s'est porté candidat à un emploi à durée indéterminée mais l'employeur a décidé d'engager en octobre 2005 un fraiseur qui travaillait depuis le mois de janvier. Le salarié a saisi les juges de demandes en dommages et intérêts soutenant que ce choix procédait d'une [discrimination](#) liée à son origine et à son nom de famille.

L'employeur faisait valoir que la détention par le candidat recruté, d'un diplôme ou d'un niveau de formation supérieur à celui présenté par le candidat alléguant une discrimination à son encontre, constitue une justification objective et pertinente du choix effectué, dès lors que ce diplôme ou ce niveau de [formation](#) sont utiles à l'exercice des fonctions en vue desquelles le recrutement a été effectué.

Les juges ont considéré que le salarié présentait des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'embauche. Ils ont constaté que l'employeur ne justifiait pas que le 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.

Ce qu'il faut retenir : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de [recrutement](#) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation 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](#) (Article [L. 1132-1](#) du Code du travail).

Pour prouver l'existence d'une discrimination, le salarié doit présenter des éléments de preuve laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur doit ensuite apporter des éléments de preuve montrant par des éléments objectifs que la différence de traitement est justifiée. Le juge prend en compte l'ensemble des éléments du salarié et de l'employeur pour caractériser ou non l'existence de la discrimination.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2011. N° de pourvoi : 10-15873.