

La campagne contre les discriminations à l'embauche est inutile, les employeurs sont déjà terrorisés

écrit par Maxime | 21 avril 2016



La [campagne](#) du ministère du travail contre les discriminations à l'embauche est inutile, car les employeurs sont d'ores et déjà terrorisés par l'épouvantail que brandissent à nouveau les « socialistes » au pouvoir, pour plaire au peu d'électeurs encore prêts à voter pour eux (les fameux 13% !).

Une décision de la cour d'appel de Rennes du 2 octobre 2015 illustre bien la terreur qui règne en France à ce sujet.

On peut la lire ici : <http://collisiondegalexies.over-blog.com/2016/04/discrimination-a-l-embauche-inquietante-jurisprudence.html>

La décision est aussi commentée, mais non reproduite, dans une revue spécialisée : <https://revdh.revues.org/1748>

En quelques mots, un salarié, musulman au nom à consonance maghrébine, n'avait pas obtenu de CDI après avoir travaillé à durée déterminée. Il avait ainsi agi en justice contre son employeur pour discrimination prohibée.

La cour d'appel s'est fondée sur des considérations

statistiques, comparant, dans la même entreprise, parmi les salariés en CDD s'étant vu accorder un CDI, la proportion de ceux ayant un nom à consonance maghrébine à la proportion de ceux n'ayant pas un tel nom.

Elle a considéré que le fait que moins de personnes ayant un nom à consonance maghrébine avaient été titularisées que les autres établissait la discrimination dont se plaignait le musulman au nom à consonance maghrébine, dès lors que l'employeur n'invoquait pas de différence de compétences, de diplômes ou d'expérience entre les uns et les autres.

La cour d'appel condamne ainsi un employeur qui, semble-t-il, n'avait pas osé, pour se défendre, invoquer des circonstances liées à la pratique de l'islam en entreprise... Il n'a pas osé, sûrement parce qu'il a eu peur de le faire.

En effet, par un déplorable tour de force, le salarié musulman, pour parvenir à ses fins, a développé des arguments qui, de mon point de vue, auraient dû se retourner contre lui. Ainsi, il invoquait un courriel émanant de salariés de l'entreprise, se plaignant du comportement de certains de leurs collègues faisant le ramadan et notamment d'un collègue qui mangeait alors que « les deux chefs d'équipe lui ont déjà dit non pour cause de deux arrivées (NDLR : l'entreprise agissait dans le domaine aéroportuaire), sans compter ceux qui font leurs prières au lieu de descendre après avoir pointé) ». Ce courriel se terminait ainsi : « *on en a marre, il est temps de réagir, la tension monte (...)* ».

L'employeur lui-même avait reproché au salarié musulman d'avoir quitté son poste de travail pour se restaurer ou prier en dehors des temps de pause (il n'était pas le seul à l'avoir fait dans l'entreprise). Aucune sanction disciplinaire n'avait été décidée, cependant, ce qui montre que l'employeur condamné n'était quand même pas un bourreau... Clémence à sens unique, puisqu'il est traîné devant les tribunaux par le même salarié et condamné par la cour d'appel.

Un des salariés avait aussi attesté, contre l'employeur, que

son chef lui avait « *fait comprendre que sa barbe le gênait et qu'il risquait d'attirer les policiers* »... ce qui était censé permettre d'établir la discrimination reprochée à l'employeur. Récemment, à ce propos, un employeur a licencié des barbus refusant de tailler leur barbe islamique.

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/09/les-premieres-affaires-relatives-a-la-barbe-islamique-arrivent/>)

Peut-être ce licenciement encouragera-t-il d'autres employeurs à ne plus avoir peur de refuser de renouveler un contrat de travail, ou d'embaucher à durée indéterminée, en invoquant le trouble causé par l'attitude d'un salarié en raison de sa pratique de l'islam en entreprise ?

Question d'égalité, ici encore : invoquer Allah ne permet pas aux uns de faire ce qui est interdit aux autres ; avoir un nom à consonance maghrébine ne suffit pas non plus pour se voir attribuer un emploi refusé à un autre.