

La mention « langue maternelle française » dans une offre d'emploi peut ne pas être discriminatoire

[CA Chambéry 9 juin 2011 n° 10-2311, ch. soc., Robin T. c/ Sté Factory mutual insurance compagny limited](#)

N'est pas discriminatoire le fait d'exiger d'un candidat à un poste de chef d'un service de traduction en français qu'il soit de langue maternelle française.

Un salarié d'une entreprise anglaise travaillant en France s'étant vu refuser un poste d'assistant manager réservé à un « native french speaker » (de langue maternelle française) a saisi le conseil de prud'hommes s'estimant victime d'une discrimination en raison de son origine anglaise ou de son appartenance à la nation anglaise.

Sa demande est rejetée par les juges qui ont considéré que cette exigence répondait à un objectif légitime et qu'elle était proportionnée à cet objectif.

En effet, le critère de la langue maternelle, c'est-à-dire la langue parlée et transmise dès la naissance et donc réputée être la langue la plus parfaitement assimilée par un individu dans toutes ses composantes et subtilités, constitue une exigence professionnelle déterminante et essentielle en matière de recrutement d'un chef du service de traduction d'une agence en France d'une compagnie anglo-saxonne.

CA Chambéry 9 juin 2011 n° 10-2311, ch. soc., Robin T. c/ Sté Factory mutual insurance compagny limited

(Extraits)

1° sur la demande de nullité du licenciement

Attendu que Robin T. soutient que son licenciement est intervenu en violation des dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, être sanctionnée ou licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de son origine et de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie ou supposée à une nation ou une race, au motif que le libellé de la fiche descriptive du poste d'assistant manager diffusée au sein du groupe, selon lequel ledit poste était réservé à un native french speaker, visait à l'écartier de la procédure de recrutement en raison de son origine anglaise ou de son appartenance à la nation anglaise ;

Mais attendu que les dispositions précitées ne font pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une nécessité objective, en terme d'exigence professionnelle ;

Or attendu que les termes native french speaker, qui se traduisent par 'de langue maternelle française' posent comme critère celui du langage parlé et transmis dès la naissance, lequel, réputé être de ce fait la langue la plus parfaitement assimilée par l'individu dans toutes ses composantes et subtilités, constitue une exigence professionnelle déterminante et essentielle en matière de recrutement d'un chef du service de traduction de l'agence en France d'une compagnie d'assurance anglo saxonne ;

Que c'est donc à juste titre que le Conseil de Prud'hommes, après avoir de surcroît constaté que toutes les fiches descriptives des postes d'assistant manager à pourvoir comportaient cette exigence, a considéré que celle ci répondait à un objectif légitime et qu'elle était proportionnée à cet objectif ;

Que le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement ;

2° sur la demande d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu qu'en vertu de l'article L 1233-3 du code du travail, la réorganisation de l'entreprise qui n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques ne peut constituer un motif économique que si elle est indispensable à la sauvegarde de sa compétitivité ou de celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Que tel est le motif allégué par la société aux termes de la lettre de licenciement qu'elle a notifiée le 29 décembre 2008 à Robin T. ;

Mais attendu que ne répond pas à cette exigence de nécessité de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise la simple recherche d'une amélioration de la rentabilité, de sorte qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de faits concrets permettant de caractériser l'existence d'une menace réelle et sérieuse sur sa compétitivité de nature à compromettre sa pérennité si aucune mesure de restructuration n'est prise ;

Or attendu que la lettre de licenciement, qui se borne à arguer de l'impérieuse nécessité d'optimiser ses performances pour sauvegarder sa compétitivité dans un environnement économique particulièrement concurrentiel, ne fait nullement référence, de façon concrète et objective, à la situation de contrainte et de menace pesant sur la compétitivité du groupe auquel elle appartient, de sorte que la preuve de l'élément matériel qu'elle invoque pour justifier, au plan économique, la suppression du poste de Robin T. n'est pas rapportée ;

Qu'elle n'en justifie pas davantage sur un plan technique puisqu'aux termes de son plan de restructuration, il n'est nullement envisagé de transférer à Paris le service de traduction implanté de longue date à Annecy, de sorte que la suppression du poste de responsable de ce service au profit de la création à Paris d'un poste d'assistant manager du dit service ne paraît pas dicté par des impératifs techniques ;

Que c'est donc par de justes motifs que le Conseil de Prud'hommes a considéré que le licenciement de Robin T. ne reposait pas sur un motif économique réel et sérieux ;

Attendu à titre surabondant que ce dernier est en outre fondé à soutenir que la société s'est affranchie de son obligation de reclassement en s'abstenant de lui proposer le poste d'assistant manager translation & localisation créé, en arguant du fait qu'il ne disposait pas des compétences suffisantes pour répondre aux exigences du poste, alors que la fiche descriptive de ce poste est comparable à celle du poste qu'occupait Robin T. au sein du service de traduction, en termes de recrutement, management et encadrement des traducteurs, de gestion, d'organisation, de supervision du service, et de mise en oeuvre et contrôle des opérations et procédures... et qu'à supposer même que celui ci n'ait pas eu le niveau requis pour répondre aux nouvelles technologies, elle ne pouvait, en vertu de l'article L 1233-4 du code du travail, procéder à son licenciement économique qu'une fois avoir mis en oeuvre tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires au reclassement du salarié, ce dont elle ne justifie pas ;

Attendu sur le montant du préjudice subi, qu'âgé de 58 ans lors de son licenciement, Robin T. justifie par l'attestation que lui a remis Pôle Emploi le 12 décembre 2010, de son admission au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par cet organisme, d'un montant de 103,86 € par jour, qu'il pourra percevoir, à moins qu'il ne retrouve un emploi, jusqu'au 1er juin 2015, date à laquelle il pourra faire valoir ses droits à la retraite ;

Que s'étant vu délivré par Pôle Emploi, au regard de son âge, une attestation de dispense de recherche d'emploi, il va donc subir jusqu'à cette date, du fait de son licenciement, une perte substantielle de revenus, de l'ordre de 45 %, dont le premier juge a sous évalué le montant qu'il convient de fixer à 100 000 € ;

Par ces motifs : Confirme partiellement (Cons. prud. Annecy 15 septembre 2010).