

Délibération n°2007-46 du 5 mars 2007

Emploi saisonnier – Secteur privé – Préférence familiale – Différence de traitement – Critère prohibé – Situation de famille - Discrimination – Recommandation – Agences intérim (rappel à la loi et recommandation) -

La haute autorité considère que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille au sens des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal.

Elle recommande la mise en place d'une procédure objective de recrutement impliquant une réelle publication des emplois disponibles, une réelle transparence des critères de sélection et un cahier des charges des agences d'intérim, dont la société en cause est cliente, conforme aux dispositions du code du travail.

Il sera rendu compte à la haute autorité de la mise en place de cette procédure dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

La haute autorité demande aux agences d'intérim agissant pour le compte de l'entreprise de faire une stricte application de l'article L 122-45 du Code du travail.

Le Collège :

Vu le code pénal;

Vu le code du travail ;

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a pris connaissance du procès-verbal d'une réunion des délégués du personnel d'un groupe d'habillement en date du 18 mai 2006.
2. Ce document précise la position de la direction du groupe en ce qui concerne la procédure applicable pour les emplois saisonniers. Ainsi est-il mentionné « *Comme chaque année, pour l'entrepôt, l'entreprise a chargé les agences d'intérim X et Y de s'occuper du recrutement des jobs vacances, en donnant la priorité aux membres du personnel. La règle qui a été posée est de recruter un membre par famille dans le but de satisfaire un maximum de personnes. Compte tenu du nombre restreint de jobs*

vacances, une sélection est bien évidemment réalisée par lesdites agences dont c'est le travail et auxquelles l'entreprise accorde toute sa confiance ».

3. Afin d'examiner la conformité au principe de non discrimination des critères de sélections des candidats aux emplois saisonniers au sein de ce groupe d'habillement, la haute autorité s'est saisie d'office de l'examen de cette affaire le 12 octobre 2006, conformément aux articles 4 et 19 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité.
4. Sollicitée à de nombreuses reprises par la haute autorité, le groupe industriel en cause a transmis tardivement les éléments de réponse par un courrier en date du 8 janvier 2007.
5. Selon ce dernier, la priorité donnée aux enfants du personnel relève d'une demande formulée depuis longtemps par le personnel de son entrepôt.
6. Il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que les postes proposés en période estivale au sein de l'entrepôt central sont des postes de manutentionnaires uniquement occupés par des travailleurs intérimaires. Pour ces recrutements, le groupe industriel confie une mission aux agences d'intérim X et Y en demandant au travers d'un cahier des charges de privilégier les enfants du personnel.
7. Aussi, la haute autorité constate qu'il a été procédé aux recrutements de 132 intérimaires à l'entrepôt central de ce groupe sur la période Juillet/Août 2005 et de 156 en Juillet/Août 2006. Toutefois, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations regrette que la direction des ressources humaines ne dispose pas d' *« un historique permettant de connaître la proportion de ces contrats attribuée à des enfants du personnel ».*
8. Le Collège de la haute autorité a déjà eu l'occasion, dans ses délibérations n°2005-50 et 51 du 17 octobre 2005, de souligner que ce privilège *« porte atteinte, à l'égard des candidats à l'embauche, au principe d'égalité des chances et constitue l'infraction de subordination d'une offre d'emploi à un critère prohibé de discrimination, la situation de famille, au sens des articles 225-1 et 2 du Code pénal. ».*
9. Le Collège de la haute autorité invite le groupe d'habillement à mettre en place une procédure objective de recrutement afin de pourvoir aux emplois saisonniers disponibles, accessible au plus grand nombre et ayant pour objectif de mettre fin à cette différence de traitement et restaurer l'égalité des chances, ce qui implique une sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des postes proposés.
10. Le Collège de la haute autorité demande à être tenu informé du contenu et des modalités de mise en œuvre de la nouvelle procédure de recrutement. Il sera rendu compte de l'exécution de ces mesures dans les trois mois suivant la date de notification de la présente délibération.
11. D'autre part, la haute autorité rappelle au groupe d'habillement qu'il lui est interdit d'imposer à des intermédiaires de l'emploi, en l'espèce les agences X et Y, un cahier

des charges comprenant des clauses contraires aux dispositions du Code du travail et notamment de son article L 122-45.

12. Le Collège de la haute autorité demande au siège national de l'agence X ainsi qu'à celui de l'agence Y, de diffuser, par tout moyen, à l'ensemble de leurs agences locales et de leurs salariés une information précisant la portée à donner à l'article L.122-45 du code du travail notamment dans la rédaction de leur cahier des charges avec leurs clients, et de rendre compte à la haute autorité des mesures prises à cet égard dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER