

## Projet de délibération n°2011-3 du 31 janvier 2011

### ***Situation de famille – Emploi – Emploi secteur privé – Prise d’acte / Recommandation / Rappel à la loi***

*Le fait de réserver des emplois saisonniers dans une compagnie d’assurance 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 et de l’article L.1132-1 du code du travail. Le Collège mandate son Président pour rappeler les termes de la loi au PDG de la société d’assurance et prend acte de la décision de la société de supprimer ces recrutements réservés aux enfants du personnel à compter de l’été 2011.*

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule,

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 7 avril 2009 d’une réclamation de Monsieur L relative à un refus d’embauche discriminatoire en raison de sa situation de famille.
2. Le 21 mars 2009, Monsieur L a fait parvenir une lettre de motivation et un curriculum-vitae à la société X afin de solliciter un emploi durant la période estivale 2009.
3. Le 4 avril 2009, le réclamant est contacté par téléphone par un salarié des ressources humaines du groupe X qui lui demande si ses parents sont salariés du groupe X. Celui-ci répondant par la négative, son interlocuteur l’aurait alors informé du rejet de sa candidature au motif que les emplois d’été au sein du groupe seraient réservés aux enfants du personnel.
4. Répondant aux sollicitations de la haute autorité sur les modalités de recrutement pour les emplois saisonniers au sein du groupe X, Monsieur B, Directeur Emploi et Développement des Compétences, a précisé qu’il existait 2 procédures : les « *stages ouvriers* », qui deviendront l’unique voie d’accès aux emplois saisonniers dès l’été 2011 et qui font l’objet d’offres publiées sur quatre interfaces web connues des étudiants et les « *emplois temporaires d’été* » qui seraient accessibles uniquement aux enfants du personnel.

5. Il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que, pour la période 2007 – 2009, 580 emplois estivaux (stages ouvriers et emplois temporaires d'été) étaient proposés par le groupe X.
6. La proportion des emplois saisonniers attribuée aux enfants du personnel a été de 64% en 2007 et 57% en 2008 et 2009.
7. Afin de s'expliquer sur les raisons pour lesquelles ces « emplois temporaires d'été » étaient réservés aux enfants du personnel, Monsieur B a affirmé à la haute autorité que *« cette pratique, tout à fait anecdotique au regard du faible nombre de postes ouverts se limite à certains emplois saisonniers, de type administratif et logistique. Ces emplois, sont ouverts aux enfants du personnel et la majorité des enfants de personnel recrutés par ce biais sont des enfants de non cadres. Ainsi, cette ouverture de quelques postes estivaux sur une très courte période à des jeunes non qualifiés constitue à notre sens non pas une politique de recrutement à proprement parler, mais une mesure ayant un objectif social qui s'approche des œuvres sociales. Il nous semble donc que l'objectif de cette pratique d'ouverture de quelques postes estivaux aux enfants du personnel est légitime et éthique »*.
8. Toutefois, il ressort de l'analyse des documents transmis par le groupe que sur les 346 emplois réservés aux enfants du personnel sur la période 2007-2009, 122 étaient pourvus par des enfants de cadres du groupe X et 224 par des enfants de non-cadres.
9. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a évoqué la problématique des emplois saisonniers réservés aux enfants du personnel dans ses délibérations n°2005-50 et 51 du 17 octobre 2005 et dans ses délibérations n°2006-177 et 178 du 4 septembre 2006, et a constaté que *« la priorité accordée aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille et, du point de vue des candidats extérieurs écartés sur cette base, la subordination d'une offre d'emploi ou le refus d'embauche fondé sur un critère prohibé, la situation de famille, au sens des articles 225-1 et 2 du Code pénal, ainsi que le fait d'écartier d'une procédure de recrutement une personne en raison du même critère au sens de l'article L.1132 et suivants du Code du travail »*. Cette position a été rappelée par le Collège de la haute autorité dans ses délibérations 2009-355 et 356 du 26 octobre 2009.
10. Le critère de la situation de famille a déjà été retenu par les juridictions en matière de refus d'embauche discriminatoire fondé sur la qualité d'enfant de salarié (Cour d'appel de Chambéry 21.05.1999 Banque Populaire Savoisiennne de Crédit). Cette rupture de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi ou à un stage caractérise une différence de traitement prohibée car rattachée à l'un des critères visés par la loi.
11. Enfin, le Collège de la haute autorité rappelle que ces contrats saisonniers jouent un rôle dans les parcours professionnels de ceux qui en bénéficient, la préférence ainsi accordée contribuant indirectement mais nécessairement à la reproduction de phénomènes discriminatoires anciens, et notamment ceux liés à la situation de famille.
12. Monsieur B a affirmé à la haute autorité que *« l'ouverture des emplois temporaires d'été est en effet appelée à disparaître à l'horizon 2011. Cette disparition*

*programmée s'explique par le fait que les emplois temporaires d'été ont un objectif pédagogique limité, alors que les stages ouvriers constituent en revanche un tremplin professionnel en raison de leur caractère pédagogique, et sont par conséquent appelés à devenir le seul canal de recrutement pour les emplois estivaux. Nous avons pu constater que le recul d'ores et déjà engagé de l'emploi saisonnier ouvert aux enfants du personnel est unanimement perçu en interne comme une véritable régression sociale, dépourvue de toute justification au regard du faible impact de cette pratique sur la politique générale de recrutement. Les emplois temporaires d'été ont été maintenus en 2010 pour un abandon total en 2011 ».*

13. Ainsi, la suppression des emplois temporaires d'été réservés aux enfants du personnel dès l'été 2011 aura pour finalité de ne privilégier que les stages ouvriers comme voie d'accès aux emplois saisonniers. Cette suppression sera précédée d'une sensibilisation des institutions représentatives du personnel.

14. Au regard de ce qui précède, le Collège de la haute autorité :

- constate que la procédure de recrutement pour les emplois temporaires d'été mise en place par le groupe X jusqu'à l'été 2010 contrevenait non seulement aux dispositions de l'article L.1132-1 et suivants du Code du travail mais également aux dispositions des articles 225-1 et 2 du Code pénal,
- mandate son Président afin de rappeler les termes de la loi au PDG du groupe X,
- prend acte de la décision du groupe X de supprimer les emplois temporaires d'été réservés uniquement aux enfants du personnel dès l'été 2011 et demande à être tenu informé des modalités d'application des stages ouvriers, seule voie d'accès aux emplois d'été.

*Le Président*

*Eric MOLINIÉ*