

Projet de délibération n°2006-177 du 4 septembre 2006

Emploi saisonnier – Secteur privé – Préférence familiale – Différence de traitement – Critère prohibé – Situation de famille - Discrimination – 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 de sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences des postes proposés.

Il sera rendu compte à la haute autorité de la mise en place de cette procédure dans les trois mois de la présente délibération.

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. Mademoiselle X a saisi la haute autorité le 4 mai 2006 d'une réclamation relative à une demande d'emploi pour la période estivale 2006.

La réclamante, étudiante en licence de droit public à l'université, a pris contact par téléphone auprès de la direction des ressources humaines de Z afin de faire acte de candidature pour un emploi saisonnier.

2. Au cours de cet échange téléphonique, il lui a été indiqué que, pour la période estivale, la priorité était donnée aux enfants du personnel.

3. Sollicitée par la haute autorité sur la politique de recrutement et les critères d'embauche des emplois ouverts aux étudiants, la directrice des ressources humaines a fait parvenir un courrier de réponse le 13 juillet 2006.

4. Selon Z la priorité donnée aux enfants du personnel ne constituerait en aucun cas une discrimination directe imputable à la direction des ressources humaines.

5. Il a été expliqué à la haute autorité, que *« les 2000 collaborateurs de Z ne peuvent pas ne pas savoir que l'entreprise est en mesure de procurer de tels emplois en période estivale à des étudiants. En fonction de cette connaissance qu'ils ont, les collaborateurs encouragent ainsi leurs enfants à postuler très tôt dans l'année »*.

Cette absence de diffusion des offres d'emploi participe à la rupture du principe de l'égalité des chances mais également à la reproduction de phénomènes discriminatoires anciens.

6. Le Collège de la haute autorité a déjà eu l'occasion de souligner que ces contrats saisonniers jouent un rôle dans les parcours professionnels de ceux qui en bénéficient, et 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. »*¹

7. Il ressort de l'instruction du dossier que 73% des emplois saisonniers étaient occupés par des enfants du personnel en 2005 et de 59% en 2006. Ce constat de discrimination à l'embauche est illustré par la méthode mise en place par la direction des ressources humaines et évoqué dans le courrier de réponse adressé à la haute autorité *« les enfants des membres du personnel sont la plupart du temps les premiers à présenter leur candidature puisqu'ils sont bien placés pour savoir que nous pouvons offrir des places et que ce sont les premiers postulants qui sont servis »*.

8. Le Collège de la haute autorité invite le groupe Z à mettre en place une procédure objective de recrutement afin de pourvoir aux emplois saisonniers disponibles, opposable 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.

9. 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.

10. Il sera rendu compte à la haute autorité de l'exécution de ces mesures dans les trois mois de la date de notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER

¹ Délibération N°2005-50 et 51 du 17 octobre 2005