

Délibération n°2005-50 du 17 octobre 2005

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 ;

Le Président empêché,

Sur proposition du Vice-président,

Décide :

La Haute autorité a été saisie par courrier d'une réclamation relative à la préférence accordée, dans le secteur privé comme public, aux enfants des personnels pour les emplois saisonniers d'été.

Le réclamant produit un courrier émanant d'une banque française qui indique qu'« *en raison du nombre important de candidatures émanant des enfants du personnel auxquels nous réservons une priorité comme chaque année, vous comprendrez certainement qu'il ne nous soit pas possible de répondre favorablement à votre demande* ».

Cette différence de traitement liée à la qualité d'enfant du personnel dans l'accès à un emploi doit, pour caractériser une discrimination prohibée, être rattachable à l'un au moins des critères visés par la loi. Or celui de la situation de famille a déjà été retenu par les juridictions en matière de refus discriminatoire d'embauche fondé sur la qualité de conjoint d'un salarié mais également sur celle d'enfant de salarié.

La priorité accordée aux enfants du personnel caractérise donc une discrimination positive 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 à un critère prohibé, la situation de famille, au sens des articles 225-1 et 225-2 5° du Code pénal, ainsi que le fait d'écartier d'une procédure de recrutement une personne en raison du même critère au sens des articles L122-45 et suivants du Code du travail.

Si ce privilège de recrutement semble être largement répandu dans l'accès à un contrat à durée déterminée saisonnier, le Collège de la Haute autorité souligne que ces contrats jouent un rôle dans les parcours professionnels de ceux qui en bénéficient, la préférence ainsi accordée contribuant donc indirectement mais nécessairement à la reproduction de phénomènes discriminatoires anciens, et notamment ceux liés à l'origine.

Un courrier d'enquête a été adressé en juillet 2005 au Président Directeur Général en soulignant que « *ce privilège de recrutement porte atteinte, à l'égard des candidats à l'embauche, au principe d'égalité des chances et pourrait caractériser 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* ».

En conséquence, il a été demandé à la banque concernée d'indiquer quelles dispositions elle entendait prendre en vue de mettre fin à cette différence de traitement et de « *restaurer l'égalité des chances qui implique une sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences du poste concerné* ».

Par courrier du 29 juillet 2005, elle a indiqué à la Haute autorité que les emplois saisonniers, en raison de leur nature particulière, ne sont pas soumis au processus de recrutement classique.

Elle ajoute que si les salariés de l'entreprise incitent leurs enfants à présenter leur candidature à ces emplois, ils ne bénéficient pour autant d'« *aucun droit ni même d'une quelconque exclusivité* » et précise qu'à cet égard, les termes de la réponse adressée au réclamant en avril 2005 seraient « *inappropriés et regrettables* ».

En conclusion, elle propose de présenter à la Haute autorité ses pratiques « *afin d'identifier précisément celles qui devraient être modifiées* ».

Le Collège de la Haute autorité relève que si les termes de cette réponse sont globalement conformes aux exigences légales en matière de recrutement, elles sont en contradiction manifeste avec le contenu même du courrier adressé au réclamant.

Le Collège accepte la proposition de la banque de lui soumettre ses pratiques de recrutement en matière d'emplois saisonniers, dans un délai de 2 mois, dans la perspective notamment d'une éventuelle recommandation de portée plus générale visant à l'établissement de bonnes pratiques sur ce sujet qui puissent être mises en œuvre pour les recrutements de l'été 2006.

*Le Vice-président*

Claude-Valentin MARIE