

Délibération n°2010-297 du 13 décembre 2010

Sexe – Emploi privé – Recommandations

Monsieur X a postulé à plusieurs postes de « responsable » et « conseiller beauté » proposés par la société Y. Toutes ses candidatures ont été rejetées. Si l'enquête menée par la haute autorité n'a pas permis d'établir une discrimination à l'encontre du réclamant, en revanche elle a mis en exergue que toutes les offres d'emploi pour des postes d'« esthéticienne » et de « conseillère beauté » proposées par la société Y étaient rédigées, tant dans leur intitulé que dans leur contenu, exclusivement au féminin. L'instruction a ainsi révélée une subordination d'offre d'emploi au critère du sexe.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule,

Vu le Code pénal et notamment ses articles 225-1 et 225-2,

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 et notamment son article 11,

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, par courriel du 21 avril 2010, d'une réclamation de Monsieur X relative à une discrimination à l'embauche fondée sur le critère du sexe.
2. En consultant le site internet de la société Y, Monsieur X a relevé des offres d'emploi de « responsable », « adjointe responsable » et « conseillère de beauté » à pourvoir dans le nouveau magasin à l'enseigne Y qui devait ouvrir dans la commune de Z.
3. Le 13 janvier 2010, Monsieur X a candidaté à ces offres en postant, sur le site internet de la société Y, son CV, une lettre de motivation et une lettre de recommandation de son dernier employeur. Le 20 janvier 2010, n'ayant pas de réponse du recruteur, il a renouvelé sa candidature pour le poste d'« adjointe » ou, à défaut, un poste de « conseiller de vente ».
4. Le 11 mars 2010, Monsieur X a reçu un courriel de réponse signé par Madame V, responsable recrutement au sein de la société Y, lui précisant que le poste avait été pourvu. Monsieur X apprendra par la suite que le poste a été attribué en interne à l'adjointe d'un autre magasin.

5. Le 22 mars 2010, le service des ressources humaines de la société Y lui a adressé un courrier indiquant que sa candidature avait été rejetée car « *la priorité était donnée à des candidatures mieux adaptées aux recherches* ».
6. Ayant relevé que les offres concernées étaient rédigées uniquement au féminin, Monsieur X, qui est diplômé et possède de l'expérience dans le secteur de la parfumerie, s'estime victime de discrimination fondée sur le critère du sexe.

Instruction :

7. Le 30 juillet 2010, un agent de la haute autorité s'est rendu sur la rubrique « recrutement » du site internet de la société Y. A cette occasion, il a pu constater que les intitulés de 18 annonces pour des postes d'« *esthéticienne* » et « *conseillère de beauté esthétique* » étaient rédigés entièrement au féminin.
8. S'agissant des postes d'esthéticienne, les annonces étaient rédigées sur le même modèle : « ***Esthéticienne.*** Responsable d'une cabine, vous avez comme mission de développer et de fidéliser votre clientèle en esthétique. ***Diplômée*** en esthétique, ***passionnée*** par votre métier, vous disposez d'une expérience dans la parfumerie sélective ou en institut ».
9. De la même manière, les annonces pour le poste de « *conseillère de beauté esthétique* » étaient toutes rédigées comme suit : « ***Conseillère Beauté/Esthéticienne.*** Accueillir et conseiller nos clientes est votre vocation. Responsable d'un univers (Maquillage, Parfum, Soins), vous développez le Chiffre d'Affaires du magasin et participez activement au développement et à l'image des marques partenaires. Vous serez responsable d'une cabine esthétique, pour développer les soins adaptés aux besoins de votre clientèle. ***Diplômée*** en esthétique, ***passionnée*** par la vente, vous justifiez d'une expérience de la Parfumerie Sélective ou de la distribution de produits de luxe ».
10. Le 3 août 2010, la haute autorité a adressé un courrier d'instruction au président de la société Y, afin de recueillir ses explications sur les mentions contenues sur les offres d'emploi diffusées sur le site internet de la société.
11. Dans une réponse du 22 septembre 2010, Monsieur J, Directeur des ressources humaines de la société Y, met en avant que l'utilisation exclusivement au féminin du terme « *esthéticienne* » dans le cadre desdites annonces n'est pas l'expression d'une volonté discriminatoire de la société Y mais le reflet du contexte particulier du métier de l'esthétique (**Pièce n°7**).
12. Afin d'étayer son argument, Monsieur J met en avant que la convention collective de la parfumerie de détail et d'esthétique, l'échelle hiérarchique des cadres et agents de maîtrise des instituts de beauté, de même que les écoles de formation en esthétique n'appréhendent le métier qu'à travers le terme d'« *esthéticienne* ».
13. En outre, il avance que, bien que les 675 postes d'esthéticienne au sein de la société Y ont tous été attribués à des femmes, cela ne correspond pas à la politique « *responsable, objective et équitable* » de recrutement menée par la société. Ainsi, la société Y compte de nombreux salariés de sexe masculin dans les métiers de conseiller

de vente, responsable adjoint, responsable de magasin ou encore pharmacien. Du reste, en août 2010, un homme a été embauché comme conseiller de beauté.

14. Enfin, Monsieur J assure que, suite à la réception du courrier de la haute autorité, le service de recrutement s'est attaché à faire figurer l'intitulé « *esthéticien(ne)* » et « *conseiller(e)* » sur l'ensemble des offres diffusées sur le site internet de la société et à modifier leur rédaction.
15. Le 1^{er} octobre 2010, un agent de la haute autorité s'est rendu sur la rubrique « recrutement » du site internet de la société Y. A cette occasion, il a pu constater que, si l'intitulé et le contenu de la majorité des offres d'emploi d' « *esthéticienne* » et de « *conseillère de beauté* » avaient été réécrits dans un genre masculin/féminin, les titres et contenus des 3 annonces les plus récentes pour ces postes demeuraient écrits exclusivement au féminin.
16. Le 7 octobre 2010, la haute autorité a adressé un courrier de notification de charges à la société Y. Madame V, responsable recrutement et mobilité, y a répondu par un courrier daté du 5 novembre 2010.
17. L'intéressée affirme que les dernières erreurs de rédaction relevées par la haute autorité étaient dues à un problème de mise à jour du logiciel dédié au recrutement. Par ailleurs, elle annonce que les anomalies ont été corrigées et qu'à l'avenir « *le service de recrutement veillera à ne subordonner aucune offre d'emploi à des critères prohibés* ».
18. Le 19 novembre 2010, un agent de la haute autorité s'est rendu sur la rubrique « recrutement » du site internet de la société Y. A cette occasion, il a pu remarquer que toutes les offres d'emploi, tant dans leur intitulé que dans leur rédaction, étaient rédigées dans un genre masculin/féminin.
19. Il ressort de l'article 225-1 alinéa 1^{er} du Code pénal que constitue une discrimination « *toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison (...) de leur sexe...* ».
20. En vertu de l'article 225-2 du Code pénal, la discrimination définie à l'article 225-1 est punissable lorsqu'elle prend la forme :
 - d'un refus d'embauche,
 - d'une subordination d'une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 du Code pénal.

Sur le refus d'embauche opposé à Monsieur X

21. Il convient, pour établir l'existence d'une discrimination à l'embauche, de démontrer qu'un critère discriminatoire a été pris en compte dans la décision de refus qui a été opposée au candidat.
22. En l'espèce, aucun élément ne permet de lier le refus d'embauche opposé à Monsieur X au critère du sexe.

23. La mention sur le courrier de rejet du 22 mars 2010 indiquant que « *la priorité était donnée à des candidatures mieux adaptées aux recherches* » ne permet nullement de conclure que les candidatures féminines étaient privilégiées.
24. Par ailleurs, le poste ayant, *in fine*, été attribué en interne, aucune différence de traitement entre deux candidatures ne peut être mise en exergue.
25. En conclusion, aucun refus d'embauche discriminatoire à l'encontre du réclamant ne peut être mis en évidence.

Sur la subordination d'offre d'emploi à un critère discriminatoire

26. L'élément matériel de la subordination est avéré dès lors qu'il apparaît qu'une offre d'emploi a été conditionnée à l'un des critères prohibés énumérés à l'article 225-1 du Code pénal, tel que le sexe.
27. Dans le cas présent, il a été constaté que la société Y rédige exclusivement au féminin les intitulés ainsi que le contenu de toutes les offres d'emploi de « *conseillère de beauté* » et d' « *esthéticienne* » diffusées sur son site internet.
28. L'élément matériel de la subordination est donc caractérisé.
29. Les offres d'emploi ainsi diffusées peuvent laisser entendre que les postes proposés sont réservés aux femmes et, donc, dissuader les candidats masculins de postuler.
30. Le directeur des ressources humaines de la société Y déclare que l'emploi du terme « *esthéticienne* » est d'usage dans le contexte particulier du métier de l'esthétique.
31. Un tel argument ne saurait prospérer. En effet, il apparaît que non seulement l'intitulé mais également le contenu des annonces sont rédigés au féminin, ce qui tend à démontrer la volonté de la société Y de ne viser que les candidatures féminines sur ces postes.
32. De la même manière, le fait que sur 675 postes d'esthéticiennes la société Y n'ait recruté que des femmes révèle l'existence d'une politique de recrutement consistant à réserver les postes d' « *esthéticienne* » et « *conseillère de beauté/esthéticienne* » aux femmes.
33. L'élément intentionnel du délit de subordination d'une offre d'emploi à un critère prohibé semble donc établi.
34. Au regard des développements précédents, le Collège de la haute autorité constate que le délit de discrimination par subordination d'offres d'emploi au critère du sexe est caractérisé dans tous ses éléments.
35. Il convient toutefois de souligner que, suite au courrier de notification de charges de la haute autorité, la société Y a corrigé la rédaction de ses offres d'emploi d' « *esthéticienne* » et de « *conseillère de beauté/esthéticienne* » diffusées sur son site internet, en un genre masculin/féminin.

36. En conclusion, à la lumière de l'instruction, le Collège de la haute autorité décide :

- de constater que la société Y subordonne ses offres d'emploi d' « *esthéticienne* » et de « *conseillère de beauté/esthéticienne* » au critère prohibé du sexe ;
- de recommander à la société Y de prendre les mesures utiles pour prévenir la diffusion, sur son site internet, de nouvelles offres d'emploi rédigées exclusivement au féminin et pour prévenir la prise en considération du critère du sexe dans la procédure de recrutement ;
- d'inviter la société Y à tenir la haute autorité informée des suites données à cette recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Eric MOLINIÉ