

Délibération n° 2009-304 du 14 décembre 2009

Origine – sexe - orientation sexuelle – âge - situation de famille - apparence physique - état de santé – handicap - emploi - emploi secteur privé - Recommandations – Transmission au Ministre de la Défense

Dans le cadre de ses processus de recrutement, un grand groupe opérant dans le secteur de la défense adresse aux candidats un formulaire comportant des demandes d'informations susceptibles de révéler leur origine, sexe, orientation sexuelle, âge, situation de famille, apparence physique, état de santé et leur handicap. Le Collège de la haute autorité considère que la demande de telles informations au cours d'un processus de recrutement est contraire aux dispositions de l'article L.1221-6 du code du travail, et que l'utilisation qui pourrait être faite des données ainsi recueillies est susceptible d'aboutir à des pratiques discriminatoires en matière de recrutement prohibées par l'article L.1132-1 du code du travail. Il est recommandé à la société mise en cause de modifier ses pratiques et d'en rendre compte dans un délai de 4 mois. La présente délibération est transmise au Ministre de la Défense.

Le Collège :

Vu le code du travail et notamment ses articles L. 1132-1 et L.1221-6,

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 s'est saisie d'office afin d'examiner la conformité au principe de non discrimination d'une procédure de recrutement mise en place par la société X.
2. Dans le cadre de ses procédures de recrutement, la société X. adresse aux candidats une fiche de renseignements à renvoyer complétée.
3. Ce formulaire comprend notamment des demandes d'informations susceptibles de révéler l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'apparence physique, l'état de santé et le handicap du candidat. Tous les champs suivants semblent problématiques au regard de l'article L.1221-6 du code du travail :

- « PHOTO » ;
- « Age » ;
- « nationalité » ;
- « Pays ou région d'origine » ;
- « situation de famille » ;
- « Enfants : Prénoms - Né le : - Lieu de naissance - Sont-ils encore à charge ? » ;
- « date de naissance : - Lieu : » ;
- « Numéro de Sécurité Sociale » ;
- « Pensions : - Nature : » ;
- « Carte Nationale : n° - Préfecture : » ;
- « permis de conduire : n° - Préfecture : - Date » ;
- « Etes vous reconnu travailleur handicapé ? - Si oui, nous vous remercions de joindre les justificatifs » ;
- « Conjoint : Nom : - Nom de jeune fille : - Prénoms : - Né(e) le : - à : - Date et lieu de mariage : - Profession du conjoint : - Nom et adresse de l'employeur : » ;
- « Père du conjoint : Nom et prénoms : - Nationalité » ;
- « Mère du conjoint : Nom et prénoms : - Nationalité » ;
- « Frères et sœurs : Prénoms : - Age : - Profession : » ;
- « Parents : Père : Nom : - Prénoms : - Profession : - Nationalité : - Date de naissance : - Lieu : » ;
- « Mère : Nom de jeune fille : - Prénoms : - Profession : - Nationalité : - Date de naissance : - Lieu : » ;

4. Par courrier du 10 mars 2009, les services de la haute autorité procèdent à une enquête auprès de la société X.
5. Par courrier du 3 avril 2009, la société mise en cause confirme que le formulaire litigieux est bien adressé aux candidats au recrutement.
6. Elle précise que ce formulaire est utilisé par ses « *services administratifs internes* ».
7. Sur les informations relatives à l'origine des candidats, la société mise en cause soutient qu'elles sont nécessaires étant donné que le site de la commune Y. de la société X. « *est habilité « Etablissement à Régime Restreint » au sens de la Défense Nationale par la Délégation Générale pour l'Armement.* »
8. Concernant le champ relatif à l'âge, le mis en cause précise qu'il correspond à une information présente dans les curriculum vitae reçus par la société.
9. La mention de la situation de famille permettrait d'adapter la couverture prévoyance de chaque salarié en fonction de ses besoins.
10. Quant au champ relatif à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, son renseignement serait facultatif. Ce caractère facultatif n'est cependant pas précisé dans le formulaire. Ce renseignement serait utilisé par la société mise en cause pour réaliser le calcul annuel de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés due au titre de l'article L.5212-9 du code du travail.
11. Les informations collectées à l'aide du formulaire litigieux ne feraient l'objet, selon la société mise en cause, d'aucun traitement automatisé.

12. Dans le courrier qu'elle a adressé aux services de la haute autorité en date du 3 avril 2009, la société mise en cause soutient que le recueil d'informations relatives à l'origine des candidats est nécessaire à l'examen de leur candidature.
13. Le 9 juin 2009, les services de la haute autorité ont adressé un courrier de notification de charges à la société mise en cause en l'invitant à fournir des éléments précis concernant le régime spécifique applicable au site de la commune Y. qui obligerait la société X. à collecter des renseignements relatifs à l'origine des candidats.
14. Par courrier du 5 août 2009, la société X. a finalement transmis trois instructions ministérielles qui, selon elle, justifieraient l'envoi des questionnaires litigieux aux candidats à un emploi.
15. Il ressort de ces instructions que pour pouvoir travailler dans un établissement à régime restrictif, les salariés sont tenus de fournir à leur employeur des renseignements relatifs à leur nationalité, leur âge, leur origine, leurs ascendants... De même pour être habilités « confidentiel défense » ou « secret défense », ils doivent remplir un formulaire semblable à celui transmis par la société X. aux candidats à un recrutement.
16. Ces éléments sont ensuite transmis par l'employeur aux administrations compétentes qui, le cas échéant procèdent à une enquête.
17. Cependant, aucun élément ne justifie que ces informations soient recueillies par l'employeur avant l'issue du processus de recrutement.
18. Le champ du formulaire de la société X. relatif à l'âge ne peut pas non plus être justifié par le seul fait que de nombreux Curriculum Vitae font mention de l'âge du candidat.
19. Concernant les demandes d'informations relatives à la situation de famille et au handicap, le mis en cause affirme que ces renseignements sont nécessaires à la gestion administrative du personnel. Ils serviraient notamment au calcul de la contribution de la société au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et à celui de la couverture prévoyance. Ces justifications soulignent l'absence de lien entre ces informations et les emplois proposés ou l'évaluation des candidats.
20. Aucune des demandes d'informations précitées n'est justifiée dans le cadre des processus de recrutement de la société X.
21. L'article L.1221-6 du code du travail énonce :

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

22. Selon l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son apparence physique, de son état de santé ou de son handicap.
23. Dans sa délibération n°2007-115 du 14 mai 2007, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a décidé qu'en recueillant des informations sensibles sur les postulants (sexe, âge, taille, nationalité, poids, religion, situation de famille...) et en les mettant à disposition des recruteurs, un site internet pouvait susciter ou permettre le développement de pratiques discriminatoires illicites à l'embauche prenant en considération l'origine, les convictions religieuses, le sexe, l'âge, la situation de famille, les mœurs, l'apparence physique ou la nationalité.
24. Par ailleurs, dans ses délibérations n° 2008-119 et 2008-120 adoptées le 2 juin 2008, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a considéré qu'il n'est pas permis de recueillir des informations relatives aux candidats qui n'apporteraient pas d'indications sérieuses et pertinentes sur leurs compétences et capacités professionnelles.
25. En l'espèce, le questionnaire litigieux a bien pour objet de demander des informations à un candidat à un emploi puisqu'il est adressé aux candidats avant tout entretien avec un salarié de la société. De plus, les premières lignes de ce formulaire précisent : *« Vous venez de nous présenter votre candidature. Pour mieux l'étudier, voulez-vous remplir ce Résumé de Carrière, d'une façon complète et précise. »*
26. Ce formulaire doit donc être analysé comme participant directement aux procédures de recrutement de la société X. Il est donc soumis aux dispositions des articles L.1221-6 et L.1132-1 du code du travail.
27. Or, la collecte d'informations susceptibles de révéler l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'apparence physique, l'état de santé et le handicap des candidats semble ne pas avoir pour finalité d'apprécier leur capacité à occuper l'emploi proposé ou leurs aptitudes professionnelles.
28. Le Collège de la haute autorité considère que la demande de telles informations par la société X. au cours de ses procédures de recrutement est contraire aux dispositions de l'article L.1221-6 du code du travail, et que l'utilisation qui pourrait être faite des données ainsi recueillies est susceptible d'aboutir à des pratiques discriminatoires en matière de recrutement prohibées par l'article L.1132-1 du code du travail.
29. Par ailleurs, l'affirmation de la société mise en cause selon laquelle, les informations collectées à l'aide du formulaire litigieux ne feraient l'objet d'aucun traitement automatisé peut être mise en doute dans la mesure où certaines d'entre elles le sont, de l'aveu même du mis en cause, dans l'optique d'une utilisation postérieure au recrutement.
30. En conséquence, constatant que la société X. n'a pas apporté d'informations permettant de justifier le recueil d'informations nécessaires uniquement en cas de demande d'habilitation « secret défense » ou « confidentiel défense », le Collège de la haute autorité recommande à la société X. de modifier ses procédures de recrutement :

- en renonçant à demander aux candidats des informations supplémentaires qui n'apporteraient pas d'indications sur leurs compétences et capacités professionnelles, conformément à l'article 1221-6 du code du travail,
- et, en cessant, en particulier, de prendre en considération des informations susceptibles d'être liées à des caractéristiques visées par l'article L. 1132-1 du code du travail pour procéder au recrutement de candidats.

31. Le Collège de la haute autorité recommande à la société X. de rendre compte à la haute autorité de la modification de ses pratiques de recrutement dans un délai de 4 mois à compter de la notification de la présente délibération.

32. Le Collège de la haute autorité demande à son Président de transmettre la présente délibération au Ministre de la Défense.

Le Président

Louis SCHWEITZER