

Délibération n°2009-356 du 26 octobre 2009

Situation de famille – Emploi – Emploi secteur privé – Recommandation

Le fait de réserver des emplois saisonniers dans une banque 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. Afin d'éviter que de telles procédures discriminatoires soient mises en place dans d'autres agences du groupe bancaire, le Collège de la haute autorité recommande à la direction nationale du groupe de mettre en place une procédure objective de recrutement avec une diffusion des offres disponibles et une modification du formulaire de candidature. La mise en place de cette procédure doit s'accompagner de la diffusion auprès des directeurs et responsables des services des ressources humaines du groupe d'une information précisant la portée à donner à l'article L.1132-1 du code du travail en ce qui concerne les procédures de recrutement d'auxiliaires de vacances. Le Collège transmet à titre d'information la présente délibération à Monsieur le Président de la Fédération Bancaire Française.

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 3 mars 2009 par Madame X d'une réclamation relative à un refus d'embauche discriminatoire en raison de sa situation de famille.

La réclamante, étudiante en hautes études commerciales, a postulé au sein de la direction d'exploitation de la Société A pour un emploi saisonnier et sa candidature a été rejetée, par un courrier en date du 10 février 2009, au motif que « la priorité est donnée aux enfants du personnel de plus en plus nombreux chaque année ».

Sollicitée par la haute autorité, Madame Y, Responsable Ressources Humaines et Logistique de l'agence mise en cause, a précisé que la procédure de recrutement des auxiliaires de

vacances était régie par une instruction interne en date du 6 février 2009 qui a été diffusée à l'ensemble des agences et que les enfants du personnel n'étaient pas prioritaires.

Il ressort de l'analyse de cette instruction interne référencée 011907 « Auxiliaires de vacances – Dépôt des candidatures pour 2009 » que les personnes désireuses de postuler à un emploi saisonnier doivent obligatoirement remplir un dossier de candidature fourni par les agences de la société générale et le transmettre avant le 9 mars 2009.

Les postulants doivent indiquer dans le dossier de candidature le nombre de contrats conclus antérieurement avec la Société A et, s'ils sont enfants du personnel, mentionner les renseignements administratifs de leurs parents (Service / Matricule).

Enfin, il est précisé dans ladite instruction qu'« *une priorité sera accordée aux jeunes n'ayant jamais travaillé chez la Société A, puis à ceux qui n'ont eu qu'un seul contrat d'auxiliaire dans l'entreprise et ainsi de suite* ».

Madame X a reçu une réponse de la Société A lui précisant que la priorité était donnée aux enfants du personnel par un courrier en date du 10 février 2009, soit après la diffusion le 6 février 2009 de l'instruction interne de la Société A n°011907.

La haute autorité relève que les dossiers de candidature ont été diffusés auprès des agences du groupe bancaire en même temps que l'instruction interne n°011907, soit le 6 février 2009 pour un dépôt fixé au 9 mars 2009 et le groupe bancaire mis en cause n'apporte aucun élément sur les modalités de diffusion des dossiers de candidatures aux personnes qui auraient pu être intéressées pour un emploi saisonnier.

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a déjà 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* ».

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 c/ Mme Meynet et syndicat CFDT des Banques). 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.

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.

La Société A s'est engagée à modifier sa procédure de recrutement pour l'année 2010, cette modification consistant en une révision des formulaires de candidature, une sensibilisation des

services des ressources humaines sur l'absence de priorité donnée aux enfants du personnel et une communication des postes disponibles auprès d'un large public.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que la procédure de recrutement mise en place par la Société A contrevient non seulement aux dispositions de l'article L.1132-1 et suivant du Code du travail mais également aux dispositions des articles 225-1 et 2 du Code pénal.

Le Collège de la haute autorité prend acte de la volonté de la Société A de modifier sa procédure de recrutement pour l'année 2010 et recommande à la Direction Nationale de la Société A de mettre en place une procédure objective de recrutement pour ces emplois saisonniers à destination de toutes ses structures (Directions Régionale, Agences etc....) s'articulant autour des axes suivants :

- une large publication des emplois saisonniers disponibles avec une possibilité de postuler par voie de dossier de candidature qui soit la plus large possible et accessible par le plus grand nombre;
- une large transparence des critères de sélection ;
- une modification du formulaire de candidature afin de supprimer le cartouche réservé aux enfants des salariés, et plus largement d'exclure toute référence aux parents des candidats (Service / Matricule).

Le Collège de la haute autorité souligne que cette procédure objective de recrutement doit s'accompagner d'une modification de l'instruction interne n°011907 afin qu'elle comporte une information précisant la portée à donner à l'article L.1132-1 du code du travail concernant les procédures de recrutement d'auxiliaires de vacances et demande à être tenu informé dans un délai de 4 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Enfin, dans le cadre de la convention de partenariat signée le 26 juin 2009 entre la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et la Fédération Bancaire Française, le Collège de la haute autorité demande à son Président de transmettre la présente délibération à titre d'information au Président de la Fédération Bancaire Française.

Le Président

Louis SCHWEITZER