

Délibération n° 2009-218 du 15 juin 2009

Emploi privé - Situation de famille - Recrutement – Dossier de candidature – Recueil de données à caractère personnel - Absence de lien avec compétences et capacités professionnelles – Utilisation des données - Evaluation des candidatures - Présomption de discrimination –Recommandation.

La réclamante a saisi la haute autorité car elle estime avoir été écartée d'une procédure de recrutement à un poste de conseiller immobilier auprès d'une agence pour avoir refusé de donner des informations relatives notamment à sa situation de famille. Il ressort de l'enquête que l'employeur reconnaît que les informations demandées aux candidats relatives à leur situation de famille sont nécessaires pour apprécier le profil des candidats. Il reconnaît avoir prématurément mis fin à l'entretien d'embauche de la réclamante en raison de son refus de répondre à ses questions. L'employeur confirme ne pas avoir eu le temps d'aborder les compétences professionnelles de Madame P lors de son entretien. L'examen du dossier de candidature de Madame P met en évidence qu'elle n'a pas renseigné les rubriques relatives à sa situation de famille. Au-delà des informations demandées dans le dossier de candidature qui contreviennent à l'article L. 1221-6 du code du travail, l'enquête met en évidence qu'il existe des éléments de faits laissant présumer que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en matière de recrutement en lien avec sa situation de famille, que l'employeur n'a pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il est proposé à l'employeur de modifier ses pratiques et de réparer le préjudice subi par la réclamante.

Le Collège

Vu l'article L.1132-1 du code du travail,

Vu l'article L.1221-6 du 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 21 février 2008 d'une réclamation de Madame P relative à une procédure de recrutement pratiquée par la société C.

Le 3 février 2008, elle a rempli un formulaire sur le site internet afin de postuler à un emploi de conseillère vente dans l'agence de la société C située à T. Ce formulaire contenait notamment les champs d'information suivants : date de naissance, lieu de naissance ; situation familiale (célibataire, fiancé, marié, divorcé, séparé, union libre, en voie de séparation ou de divorce) ; centre d'intérêts et d'activités.

Le 4 février 2008, elle a reçu un courrier l'invitant à se rendre à la « présentation carrière », censée se dérouler le 16 février 2008, à l'agence de la société C de T, ainsi qu'un dossier de candidature à renseigner.

Ce dossier contenait notamment les champs d'information suivants :

- photo ; date de naissance ; lieu de naissance ; âge ;
- situation de famille (célibataire ...) ; situation militaire (sursitaire, réformé, exempté) ; âge et profession du conjoint (Travaille-t-il actuellement. Doit-il voyager ?)
- Faites-vous partie personnellement d'un club ou d'une association ? lesquels ? Avez-vous des loisirs ou activités que vous pratiquez ? lesquels ? Etes-vous amené à assurer avec/pour votre conjoint : des réceptions ? des déplacements ? des activités professionnelles ?
- entourage familial : enfants, prénom, âge ?
- parents : profession de votre mère ? de votre père ?

La réclamante a indiqué avoir retourné le 11 février 2008 le dossier partiellement rempli, refusant de répondre à certaines questions sans lien avec l'emploi proposé, et plus particulièrement celles relatives à sa situation de famille. Elle s'est ensuite rendue, le 16 février 2008, à la présentation carrière à l'agence à laquelle elle a participé activement.

Le 18 février 2008, elle contacte l'agence afin d'obtenir un entretien et est convoquée le lendemain.

Elle est reçue le 19 février 2008 par Monsieur V, co-gérant de l'agence de la société C de T. Monsieur V lui aurait demandé de répondre aux questions auxquelles elle avait délibérément refusé de répondre dans le dossier de candidature à savoir : profession du conjoint, enfants, âge des enfants et profession des parents.

Après lui avoir demandé la profession de son mari, Monsieur V lui aurait demandé si elle avait des enfants ainsi que leur âge. Face au refus réitéré de la réclamante de répondre aux questions, l'employeur a mis fin à l'entretien en lui remettant son CV et son dossier de candidature.

Afin d'examiner la situation de la réclamante, la haute autorité a procédé à une enquête auprès du Président de la société C France ainsi qu'auprès de Monsieur V.

En réponse aux interrogations de la haute autorité, le Président de la société C France a notamment reconnu, le 19 juin 2008, qu'aucune raison ne justifiait de demander les informations relatives à la date et au lieu de naissance, la nationalité, la situation familiale et aux centres d'intérêts.

Il a en outre précisé que les rubriques visées n'étaient jamais analysées et qu'une modification du dossier de candidature figurant sur son site internet avait été engagée dès réception du courrier d'instruction.

Monsieur V a transmis sa réponse le 25 juin 2008. Il a précisé, entre autres, que les informations demandées au candidat liées à son entourage familial étaient nécessaires pour pouvoir apprécier le profil d'un candidat. Il a par ailleurs explicitement reconnu avoir écourté l'entretien de la réclamante devant son refus de fournir des informations concernant sa situation familiale.

Au vu de ces éléments, la haute autorité a informé Monsieur V ainsi que la société C France, par courrier en date du 2 octobre 2008, que le fait de recueillir des informations à caractère personnel notamment liée à la situation de famille auprès des candidats, sans lien direct avec les aptitudes et compétences professionnelles à occuper l'emploi proposé, méconnaissait l'article L. 1221-6 du code du travail et que la prise en compte de telles informations pour procéder au choix des candidats, était susceptible de revêtir un caractère discriminatoire.

La société C France et l'agence de la société C de T ont présenté des observations complémentaires.

Aux termes de l'article L. 1221-6 du Code du travail (ancien L. 121-6, V1), « 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 ».

L'article L. 1132-1 du Code du travail (ancien L. 122-45, alinéa 1) interdit notamment d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de sa situation de famille.

Le site internet permet aux candidats souhaitant rejoindre l'enseigne C de déposer leur candidature en ligne. En l'espèce, Madame P qui souhaitait occuper un emploi de conseillère vente a d'abord postulé sur ce site en renseignant le questionnaire qui y figurait. Par la suite, elle a reçu de l'agence de T une lettre de convocation accompagnée d'un autre questionnaire, plus détaillé.

Il apparaît ainsi que les informations recueillies par l'intermédiaire du site internet sont exploitées afin d'apprécier si le profil du candidat est susceptible de correspondre à l'offre d'emploi et à établir une présélection des candidats. Ce site participe donc directement aux procédures de recrutement organisées par la société C. Il est donc soumis aux dispositions du Code du travail et du Code pénal qui prohibent toute discrimination à l'embauche.

En l'espèce, il apparaît clairement qu'une partie du questionnaire proposé par le site internet était contraire aux dispositions de l'article L. 1221-6 du Code du travail et que l'utilisation des données recueillies pouvait permettre la mise en place de pratiques de recrutement discriminatoire en méconnaissance l'article L. 1132-1 du code du travail.

Toutefois, la haute autorité a constaté que le 20 juin 2008 les mentions litigieuses susvisées avaient été retirées du site internet. Un nouveau formulaire a été mis en ligne par la société C France qui s'est engagée à mettre à disposition des agences de la société C une nouvelle version du dossier de candidature tenant compte des observations de la haute autorité.

Le dossier de candidature utilisé par l'agence de la société C de T et partiellement rempli par la réclamante contenait davantage de questions contraires aux dispositions de l'article L. 1221-6 du Code du travail, en particulier celles relatives au nombre d'enfants, à leur âge qui ne présentaient aucun lien avec l'emploi de conseillère vente proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles des candidats.

Au-delà de ce constat, l'enquête a mis en évidence que les informations liées à la situation familiale étaient utilisées par Monsieur V afin de mieux appréhender « *l'environnement social et familial du candidat* ».

En outre, en indiquant qu'il n'avait pu évaluer les chances de réussite de la réclamante dans le métier et qu'il avait écourté l'entretien du 19 février 2008 car il pensait que « *des candidats plus ouverts possédaient de meilleurs atouts et de meilleures garanties* », le mis en cause a reconnu que les compétences professionnelles de Madame P n'avaient pas été abordées lors de cet entretien mais aussi qu'il avait abrégé celui-ci parce qu'elle avait refusé de répondre à ses questions.

Le fait que Monsieur V ait affirmé que la connaissance de l'environnement familial d'un candidat est une condition essentielle pour évaluer sa candidature, que l'examen du dossier de candidature de Madame P indique qu'elle n'a pas renseigné les rubriques relatives à sa situation familiale et que Madame V confirme avoir mis fin à l'entretien avec Madame P sans même avoir abordé la question de ses compétences professionnelles constituent des éléments de faits laissant supposer que Madame P a fait l'objet d'un traitement défavorable en lien avec sa situation de famille, contraire à l'article L. 1132-1 du code du travail.

La haute autorité considère que les justifications avancées par Monsieur V ne permettent pas de démontrer que sa décision d'écarter Madame P est fondée sur des éléments étrangers à toute discrimination.

En conséquence,

le Collège de la haute autorité recommande à la Société C France, en sa qualité d'animateur et maître du réseau, de vérifier auprès de chacun des ses franchisés que le nouveau formulaire est effectivement l'unique formulaire utilisé au sein du réseau de la société C afin d'éviter le développement de pratiques prohibées par la loi, à savoir le recueil d'informations dénuées de lien direct avec l'emploi proposé ou les compétences professionnelles du candidat et la sélection de candidat en considération de critères prohibés.

Le Collège de la haute autorité recommande à Monsieur V de modifier sa pratique de recrutement, en restant dans le strict champ de l'objet du recrutement :

- en utilisant le nouveau formulaire mis à disposition par la société C France,
- en renonçant à demander des informations aux candidats qui n'apporteraient pas d'indications sérieuses et pertinentes 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.

Le Collège de la haute autorité recommande également à Monsieur V de se rapprocher de Madame P afin de lui proposer une juste réparation du préjudice subi.

Le Collège de la haute autorité recommande à Monsieur V de rendre compte à la haute autorité des propositions faites à Madame P dans un délai de deux mois et de la modification de ses pratiques de recrutement dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER