



Décision du Défenseur des droits n°MLD 2013-99

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un questionnaire à l'embauche que la réclamante estime en lien avec sa situation de famille

Domaine de compétence de l'institution : Lutte contre les discriminations

***Thème :
Emploi privé - Embauche***

Critère : Situation de famille

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à un questionnaire qu'une société demande aux candidats à un poste de remplir avant tout entretien d'embauche.

Au sein de ce questionnaire figurent plusieurs questions relatives à : la situation de famille des candidats, l'âge et la profession du conjoint/concubin, le nombre d'enfant(s), les âge et prénoms des enfants, la profession des parents et le nombre de frère(s) et sœur(s).

L'instruction menée par les services du Défenseur des droits a permis de mettre en évidence que : les candidats n'ayant pas répondu au questionnaire n'ont pas été convoqués en entretien, les candidats n'étaient pas informés de la possibilité de ne pas répondre audit questionnaire, les deux candidates sélectionnées pour le poste étaient toutes les deux sans enfant et, enfin, la candidate finalement recrutée est une personne célibataire sans enfant.

Le Défenseur des droits considère que la société ne rapporte pas la preuve que les informations relatives à la situation de famille des candidats sont utilisées à des fins étrangères à toute discrimination.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande à la société de supprimer du questionnaire qu'elle soumet aux candidats à un poste les mentions discriminatoires relatives à leur situation de famille et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la décision.



Paris, le 1^{er} juillet 2013

Décision du Défenseur des droits n°MLD/2013-99

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail,

Après consultation du Collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

Saisi par Madame L qui estime avoir subi une discrimination en raison de sa situation de famille alors qu'elle se portait candidate à un emploi au sein de la société U,

Recommande à cette société de supprimer du questionnaire auquel elle soumet les candidats au cours de la procédure de recrutement, les mentions discriminatoires relatives à leur situation de famille et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Le 5 octobre 2011, Madame L a saisi le Défenseur des droits, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, d'une réclamation relative à un questionnaire qu'il lui a été demandé de remplir dans le cadre de sa candidature à un poste au sein de la société U et qu'elle estime discriminatoire en raison de sa situation de famille.
2. Le 4 octobre 2011, Madame L répond à une offre d'emploi diffusée sur le site internet Pôle Emploi pour un poste « *d'assistant(e) administratif(ve)* » basé à X au sein de la société U, coopérative forestière présente dans quatre régions et regroupant cent salariés.
3. Le 5 octobre 2011, Madame B, Directrice des Ressources Humaines de la société U, lui adresse un « *questionnaire confidentiel* » à remplir afin d'approfondir sa candidature et préparer un éventuel entretien.
4. Le document contient des rubriques relatives à la situation de famille des candidats, l'âge et la profession du conjoint/concubin, le nombre d'enfant(s), les âges et prénoms des enfants, la profession des parents et le nombre de frère(s) et sœur(s)).
5. Le jour même, Madame L adresse à Madame B un courrier électronique lui faisant part de son refus de répondre audit questionnaire, expliquant qu'il s'agit de questions appelant la communication de données à caractère personnel et qu'elle ignore l'usage qui va en être fait par la société.
6. Dès lors, la candidature de Madame L n'a pas été sélectionnée.

ANALYSE JURIDIQUE :

7. L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de sa situation de famille.
8. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de ce principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.
9. L'article L. 1134-1 dudit code définit, quant à lui, le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (...). Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».
10. Par ailleurs, l'article L. 1221-6 du code du travail dispose que les informations demandées 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* ».
11. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, dont le Défenseur des droits a repris les missions depuis le 1^{er} mai 2011 en vertu de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, s'est déjà prononcée sur des cas similaires.

12. Ainsi, dans sa délibération n°2007-115 du 14 mai 2007, le Collège de la haute autorité a décidé qu'en recueillant des données personnelles relatives notamment à la situation de famille des candidats, un site internet utilisant un logiciel de gestion des candidatures pouvait susciter ou permettre le développement de pratiques discriminatoires illicites à l'embauche en prenant en considération un tel critère.
13. Le Collège de la haute autorité a également considéré qu'en vertu des dispositions de l'article L. 121-6, devenu l'article L. 1221-6 du code du travail, 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 et qu'ainsi, pour prévenir toute tentation ou volonté discriminatoire, il convient de restreindre les renseignements demandés en les limitant aux données utiles et pertinentes pour apprécier les compétences et aptitudes professionnelles des candidats. Il a précisé que sont, à cet égard, légitimes, essentiellement, les informations relatives aux formations suivies et expériences professionnelles antérieures des candidats.
14. En l'espèce, le questionnaire litigieux comprend toute une série de questions portant notamment sur la situation de famille, l'âge et la profession du conjoint/concubin, le nombre d'enfant(s), les âges et prénoms des enfants, la profession des parents et le nombre de frère(s) et sœur(s).
15. Force est de constater que ces informations sont étrangères à la capacité des candidats à occuper le poste d'assistant(e) administratif(ve) ou à leurs aptitudes professionnelles.
16. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 13 mars 2012, Madame B explique que le questionnaire « *a pour but essentiel de servir de support lors de l'entretien, en vue d'alimenter l'échange sur une trame identique pour tous les candidats* », notamment afin de « *faire connaissance avec lui (elle)* » et « *échanger à bâtons rompus* ». Elle précise que le fait de répondre aux questions ainsi formulées n'est pas un critère de sélection et n'influe pas sur le fait d'être convoqué en entretien.
17. Toutefois, il ressort des éléments recueillis auprès de la société U que les candidats n'ayant pas répondu au questionnaire n'ont pas été convoqués en entretien.
18. Lors d'un entretien téléphonique avec les services du Défenseur des droits, Madame B a précisé que le fait de refuser de répondre au questionnaire caractérisait, selon elle, un manque de motivation de la part des candidats et justifiait qu'ils ne soient pas convoqués en entretien. Elle a ajouté qu'elle n'informait pas automatiquement les candidats de la possibilité qui leur est offerte de ne pas répondre à certaines questions.
19. Il ressort également que les deux candidates sélectionnées pour le poste d'assistant(e) administratif(ve) sont toutes les deux sans enfant, que la candidate finalement recrutée est une personne célibataire sans enfant et qu'ainsi, il est permis de s'interroger sur le point de savoir si le critère de la charge de famille et de la présence d'enfant n'a pas été déterminante dans le choix du recrutement.
20. Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 21 juin 2012, Madame B fait valoir que sur les douze agences réparties sur le territoire du centre de la France, seulement deux secrétaires sont célibataires sans enfant et que les équipes administratives de la société « *tous sexes confondus, sont en majorité composées de personnel ayant des charges de famille, le rapport étant de 4 célibataires sans enfant sur 24* ».

21. Toutefois, ainsi que l'a récemment rappelé la Cour d'appel de PARIS dans un arrêt du 7 février 2013 (RG n°11/03537) à propos d'une discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille d'une salariée, l'employeur ne saurait invoquer la situation d'autres salariés pour justifier que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La Cour rappelle ainsi qu'elle est saisie d'un litige individuel du travail et que la salariée invoquant une discrimination a pu faire l'objet d'un traitement différent de celui d'autres salariées.
22. Dès lors, la société U ne rapporte pas la preuve que les informations relatives à la situation de famille des candidats, recueillies par l'intermédiaire du questionnaire litigieux, sont utilisées à des fins étrangères à toute discrimination.
23. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits, après consultation du Collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité :
- considère que les informations contenues dans le questionnaire litigieux apparaissent en contradiction avec les dispositions de l'article L. 1221-6 et de l'article L. 1132-1 du code du travail ;
 - recommande à la société U de modifier ses pratiques, en supprimant du questionnaire soumis aux candidats les mentions discriminatoires relatives à leur situation de famille et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;
 - rappelle plus largement à la société U que tout questionnaire soumis à des candidats contenant des données à caractère personnel doit en principe donner lieu à une information sur le caractère obligatoire ou facultatif des réponses, des conséquences à l'égard des candidats d'un défaut de réponse, des personnes physiques ou morales destinataires des informations et de l'existence d'un droit d'accès et de rectification, conformément à l'article 32 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 informatique et libertés.