

Délibération n°2007-153 du 4 juin 2007

Nationalité – Age – Emploi – Emploi secteur privé – Rappel à la loi - Recommandations

Il apparaît sur le site en ligne d'une entreprise qu'elle recrute en priorité des étudiants et des personnes ayant une autorisation permanente pour travailler en France. La haute autorité conclut que l'utilisation de ces deux critères de sélection entraîne une discrimination indirecte en raison de l'âge et de la nationalité. Elle décide de rappeler à la société les termes de la loi. Elle lui recommande de modifier ses modalités de recrutement et de supprimer du formulaire d'inscription en ligne certains champs d'information pouvant participer aux discriminations visées.

Le Collège

Vu l'article L.122-45 du code du travail,

Vu l'article L.212-6 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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par une réclamante le 2 janvier 2006. Elle appelait l'attention de la haute autorité sur le formulaire de candidature en ligne consultable sur le site d'une entreprise.
2. Le 12 décembre 2006, un autre réclamant a adressé à la haute autorité un signalement similaire.
3. Le 9 janvier 2007, deux nouvelles personnes ont adressé une réclamation identique concernant le même mis en cause.
4. Le 18 septembre 2006, la haute autorité a relevé les éléments suivants sur le site en ligne de l'entreprise.
5. Sur la page d'accueil réservée aux personnes qui souhaitent être embauchées par cette société, il est écrit :
 - « Vous devez :
 - De préférence être étudiant au moment de votre inscription et poursuivre vos études pendant les 12 prochains mois
 - Avoir au minimum 18 ans
 - Etre autorisé à travailler en France de façon permanente
 - Etre disponible pour travailler au minimum 3 jours par mois pour la pharmacie et 3 jours par série pour la grande distribution. »

6. De plus, les candidats doivent compléter un formulaire d'inscription qui comporte les champs d'information suivants :

- *la date et le département de naissance,*
- *le pays de naissance,*
- *la nationalité,*
- *la qualité d'étudiant,*
- *la date de fin des études.*

7. Cette entreprise procède à des inventaires pour l'industrie pharmaceutique et pour la grande distribution. Dans le cadre de l'activité grande distribution, les personnes sont recrutées en contrat à durée déterminée pour chaque inventaire effectué (travail de nuit de 22 à 6 heures). Pour l'activité au service de l'industrie pharmaceutique, les embauches se font en contrat à durée indéterminée (temps partiel).

8. Elle a communiqué la liste de ses effectifs.

La liste compte 1421 noms.

Il apparaît que 53,5 % des salariés ont moins de 22 ans et 92,1 % moins de 27 ans.

28 salariés ne possèdent pas la nationalité française dont 18 ressortissants extracommunautaires.

9. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, notamment, en raison de leur âge, à moins que cette disposition ou ce critère ne soit objectivement justifié par un objectif légitime. L'article L.122-45 du code du travail prohibe les discriminations directes comme indirectes.

10. Alors que la société avance ne pas tenir compte de l'âge des candidats ou de leur statut d'étudiant, il apparaît clairement qu'elle recrute essentiellement des personnes jeunes. L'utilisation du statut d'étudiant comme critère de sélection entraîne, dans les faits, l'embauche quasi-exclusive de personnes âgées de moins de 30 ans. Les personnes d'un âge supérieur se trouvent, très largement, écartées des effectifs de cette entreprise.

11. L'entreprise n'a pas présenté d'arguments permettant de conclure que ce critère de sélection répond à un objectif précis et légitime.

12. En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut que cette entreprise a mis en place une procédure de recrutement qui engendre une discrimination indirecte en raison de l'âge.

13. Concernant le champ d'information relatif à la nationalité, il donne au recruteur une information qui permet d'écarter des candidats de la procédure de recrutement en raison d'un motif illicite.

14. De même, la condition : « *Etre autorisé à travailler en France de façon permanente* » conduit à exclusion du processus de recrutement, de fait, les travailleurs étrangers qui ne peuvent être titulaires que d'une autorisation provisoire de travail. Il s'agit, notamment, des étudiants étrangers qui jusqu'à présent doivent bénéficier d'une autorisation provisoire de travail.

15. Or, cette entreprise recrutant essentiellement des étudiants, les étrangers extracommunautaires se trouvent de fait exclus de l'embauche.

16. L'entreprise a expliqué cette exigence par des impératifs de gestion administrative. Cette justification ne saurait être retenue. En effet, d'une part, les personnes titulaires d'une autorisation provisoire de travail en cours de validité peuvent être employées par celle-ci sans démarches administratives particulières. D'autre part, la réalisation d'inventaires constitue l'activité principale de cette entreprise pour laquelle elle emploie régulièrement des salariés. En conséquence, les démarches qu'elle doit effectuer pour obtenir des autorisations provisoires de travail pour des personnes étrangères sont pertinentes. L'autorisation, qui est généralement accordée pour plusieurs mois (9 mois pour un étudiant étranger), peut permettre à la société d'employer l'intéressé sur de nombreuses missions.

17. En conséquence, le Collège de la haute autorité conclut que la condition : « *Etre autorisé à travailler en France de façon permanente* » engendre une discrimination indirecte en raison de la nationalité.

18. Le Collège de la haute autorité décide de rappeler à l'entreprise les termes de la loi.

19. Le Collège de la haute autorité recommande à l'entreprise de réviser les conditions posées pour le recrutement de ses salariés afin de les conformer aux exigences de non-discrimination.

20. Il lui recommande de supprimer de son site en ligne, la condition d'embauche suivante :

- *De préférence être étudiant au moment de votre inscription et poursuivre vos études pendant les 12 prochains mois.*

21. Il lui recommande de supprimer la mention : « *de façon permanente* » dans la formule : « *Etre autorisé à travailler en France de façon permanente.* »

22. Il lui recommande de retirer du formulaire d'inscription en ligne les champs d'information suivants :

- *la date et le département de naissance,*
- *le pays de naissance,*
- *la nationalité,*
- *la qualité d'étudiant,*
- *la date de fin des études.*

23. Le Collège relève que si la nationalité peut être demandée au cours d'un recrutement, notamment, pour s'assurer que le candidat peut être régulièrement employé, il convient de recueillir cette information à un stade avancé de la procédure de sélection. Le Collège considère que cette donnée n'est pas utile au premier niveau de sélection qui consiste dans un tri des *Curriculum Vitae* reçus. En revanche, cette information peut, au cours de cette étape, engendrer ou favoriser un comportement discriminatoire.

24. L'entreprise dispose d'un délai de 2 mois pour présenter à la haute autorité les modalités de recrutement mises en œuvre pour répondre aux impératifs de non-discrimination et les modifications apportées au site en ligne.

25. La haute autorité demande à l'entreprise de présenter dans un délai de 6 mois les effets des modifications mises en œuvre.

Le Président

Louis SCHWEITZER