



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE : LE NOUVEAU PLAN DE LUTTE DU GOUVERNEMENT

Le ministère du Travail vient de lancer une campagne de sensibilisation pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

Les entreprises ont intérêt à se montrer vigilantes. "Mon ministère a lancé un *testing*. Nous envoyons des CV identiques, en changeant le nom, en ciblant plusieurs dizaines d'entreprises", a expliqué la Ministre du Travail, précisant que la fonction publique avait également été ciblée. "C'est la première fois que les pouvoirs publics mènent directement une telle opération", s'est-elle enorgueillie. L'opération a démarré début avril et les résultats seront communiqués à la rentrée.

Des mesures "d'auto-testing" au sein des entreprises sont mises en place afin de les inciter à évaluer "leurs propres pratiques". Enfin, les entreprises aux pratiques vertueuses se verront remettre un "label diversité".

Les facteurs discriminants à l'embauche sont malheureusement connus: l'âge est le premier critère, suivi de la maternité, l'apparence physique, puis l'origine géographique ou la couleur de la peau.

Et l'impact de cette discrimination est réel. Toujours selon le baromètre du Défenseur des droits, quatre personnes sur dix ont abandonné purement et simplement leurs recherches après en avoir été victimes.

### La discrimination à l'embauche, une réalité en France

Aujourd'hui en France, à compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien (Etude Institut Montaigne, d'octobre 2015) :

- ✓ 85 % des demandeurs d'emploi estiment que les discriminations à l'embauche sont fréquentes (8e Baromètre OIT de perception des discriminations dans l'emploi, IFOP 2015).

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : [contact@allumens.fr](mailto:contact@allumens.fr) - Site web : [www.allumens.fr](http://www.allumens.fr)

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

- ✓ Pour 88 % des sondés, l'âge au-delà de 55 ans est le facteur le plus discriminant, devant le fait d'être enceinte (85 %), d'être handicapé (77 %) ou obèse (75 %). L'origine est également un facteur discriminant : 66 % des demandeurs d'emploi pensent qu'un nom à consonance étrangère peut être un frein pour trouver un travail.
- ✓ 62 % des sondés estiment que la couleur de peau peut être pénalisante.
- ✓ 43% des victimes ont par la suite abandonné leur recherche d'emploi.

## « Les compétences d'abord ».

Voici le nom de la dernière campagne de sensibilisation lancée par le ministère du Travail lundi 18 avril 2016 pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

Lancée à grands renforts d'affiches dans le métro, les gares et les kiosques pendant quinze jours, cette campagne a pour objectif de contribuer à une prise de conscience indispensable auprès du grand public, et surtout des recruteurs, pour dépasser leurs préjugés dans le recrutement.

## Conduire les entreprises à objectiver leurs pratiques

Cette campagne de sensibilisation fait partie d'un plan de lutte plus global du gouvernement.

Une opération de testing à grande échelle a commencé début avril auprès d'entreprises de plus de 1 000 salariés, testées sur des offres d'emploi relevant de métiers et de secteurs variés. Cette méthode consiste en l'envoi de deux candidatures similaires en tout point, sauf un critère relevant de l'un des 20 motifs de discrimination.

Ces critères sont : le sexe, l'origine, l'état de grossesse, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une race, à une nation et enfin l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion.

La synthèse des résultats doit faire l'objet d'une publication et chaque entreprise testée sera tenue de tirer le bilan de ses résultats et de mettre en place le cas échéant des mesures correctives rapides et efficaces.

Une étude pour objectiver le coût des discriminations a par ailleurs été commandée à France Stratégie. Elle sera publiée en juin et mettra en lumière l'impact économique des discriminations à l'échelle de la société, mais aussi à l'échelle des entreprises, qui se privent de talents et donc de performances économiques.

Le gouvernement souhaite aussi développer les recours pour les victimes de discriminations. La création de l'action de groupe, prévoit notamment une déclinaison spécifique sur les discriminations dans l'entreprise, pour prendre en compte leurs spécificités. Elle doit permettre de faire cesser les discriminations collectives qui peuvent toucher des candidats ou des salariés.

## L'embauche, une opération complexe

Pourvoir un poste est un acte qui, sous une apparente banalité, est le résultat d'une opération extrêmement complexe faisant intervenir les éléments les plus divers.

Certains de ces éléments tiennent à l'entreprise elle-même et à la politique du personnel, au sens large qu'elle entend mener : rajeunissement du personnel, politique des salaires..., d'autres tiennent bien sûr à la personne recherchée : aptitude professionnelle au poste à pourvoir, aptitude psychologique à s'intégrer dans un groupe déjà constitué..., d'autres enfin au contexte légal et administratif dans lequel l'embauche se situe.

Par ailleurs, dans ce domaine si l'embauche est placée pour l'essentiel sous le signe de la liberté contractuelle et du choix réciproque, sa réalisation n'en est pas moins jalonnée de multiples précautions et obligations : priorités d'emplois, formalités.

## **Méthodes de recrutement : la loi du 31 décembre 1992**

En raison du développement des techniques de recrutement, qui font de plus en plus appel à des méthodes d'évaluation dépassant largement la recherche des aptitudes professionnelles du candidat au poste à pourvoir, le ministère du travail a confié en son temps au professeur Gérard Lyon-Caen une mission d'étude permettant de proposer les mesures propres à corriger les abus constatés.

Cette mission s'est concrétisée par un rapport (publié en janvier 1992 sous le titre « Les libertés publiques et l'emploi »).

La loi du 31 décembre 1992 sur l'emploi, le temps partiel et le chômage, reprenant certaines recommandations de ce rapport, comporte un titre intitulé « Dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles » qui complète le code du travail en vue de « moraliser » les méthodes de recrutement.

## **Principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination à toutes les étapes de l'embauche**

Un dispositif large et varié, fruit de textes communautaires d'une part et nationaux d'autre part, impose à l'employeur de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les salariés de son entreprise.

Ces mesures propres à l'égalité professionnelle hommes-femmes doivent se combiner avec un dispositif plus général de lutte contre toute forme de discrimination. Ce dispositif est prévu à la fois par le code pénal et le code du travail. Il couvre tous les stades de la vie professionnelle (de l'embauche à la rupture du contrat).

En outre, ces principes d'égalité de traitement entre hommes et femmes et de non-discrimination doivent se décliner à toutes les étapes de l'embauche.

La HALDE (devenue Défenseur des droits) a publié en mars 2007 un guide de « prévention des discriminations à l'embauche », qui recense les principales actions menées par les intermédiaires de l'emploi (Pôle emploi APEC, cabinets de recrutements) afin de prévenir les discriminations et de promouvoir l'égalité. Il est disponible à l'adresse suivante : [www.halde.fr](http://www.halde.fr).

Par ailleurs, les offres d'emploi ne peuvent pas comporter de référence à un critère discriminatoire défini à l'article L. 1132-1 du code du travail.

A défaut, l'offre d'emploi est passible de sanctions pénales.

Les principes de respect du droit des personnes et des libertés individuelles édictées par la loi s'appliquent non seulement aux relations entre l'employeur et le candidat mais aussi aux cabinets de conseil en recrutement ou aux intermédiaires intervenant dans la phase de recrutement.

Toute personne dont la candidature a été rejetée pour des raisons discriminatoires visées par cet article,

peut solliciter devant le conseil des prud'hommes des dommages-intérêts pour le préjudice subi dans les conditions exposées à l'étude

Enfin, le principe de non-discrimination s'applique dans la décision finale.

Le choix définitif de la personne embauchée doit reposer sur des raisons objectives liées au poste et aux aptitudes professionnelles du candidat. Il doit être exempt de toute discrimination.

L'employeur ne peut pas, sous peine de sanctions pénales, refuser d'embaucher une personne en considération du sexe ou de la situation de famille.

Ainsi, est passible de peines d'emprisonnement et/ou d'amende toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions, à employer pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés, qui aura refusé d'embaucher une personne à raison de l'un ou plusieurs motifs de discriminations listé.

