

Délibération n°2008-53 du 31 mars 2008

Age / Sexe – Emploi – Emploi secteur privé – Transaction - Recommandation

Une agence locale pour l'emploi a mis en place une procédure de recrutement en précisant que l'employeur souhaitait « recruter des femmes et est plus particulièrement sensible aux candidatures de personnes de moins de 40 ans ».

Le Collège constate que l'employeur a fondé ses recrutements sur les critères d'âge et de sexe, ce qui est prohibé par les articles L.122-45 du code du travail et 225-2 du code pénal, et donne mandat à son Président pour engager une transaction. La responsable du pôle industrie de l'agence locale pour l'emploi ayant fait droit à la demande discriminatoire de l'employeur en sélectionnant des personnes répondant à ces critères, le Collège donne également mandat à son Président pour engager une transaction auprès de celle-ci.

Le Collège de la haute autorité demande au Directeur général des agences d'assurer dans toutes ses entités, non seulement une diffusion des supports de communication édités par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, mais également des actions de formation et de sensibilisation de ses agents à la lutte contre les discriminations.

Le Collège :

Vu le code pénal, notamment ses articles 225-1 et 225-2,

Vu le code du travail, notamment son article L.122-45,

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,

Vu le décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006 modifiant le code de procédure pénale et relatif aux transactions proposées par 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 pris connaissance d'une procédure de recrutement mise en place par une agence locale ANPE afin de pourvoir des emplois de « monteurs-câbleurs » pour l'entreprise L.
2. Dans un message électronique adressé à l'ensemble des conseillers emploi de 3 agences locales ANPE, Madame C, responsable de l'équipe industrie de l'agence, précisait que l'entreprise L souhaitait « recruter des femmes et est plus particulièrement sensible aux candidatures de personnes de moins de 40 ans ».

3. Afin d'examiner la conformité au principe de non discrimination de cette procédure de recrutement, la haute autorité s'est saisie d'office le 27 août 2007.
4. Il ressort de l'analyse des éléments transmis à la haute autorité par le mis en cause, que la société L a sollicité les services de l'agence locale de l'emploi afin de pourvoir des postes de monteurs-câbleurs en janvier et février 2007, puis à l'automne 2007, sans déposer de cahier des charges.
5. En janvier/février 2007, la société mise en cause proposait une dizaine de postes sous contrat à durée déterminée de 6 mois.
6. Consécutivement à l'offre diffusée, l'agence locale pour l'emploi a reçu 35 candidatures et 28 personnes se sont présentées afin de passer des tests de sélection. A l'issue de ces tests de sélection, l'agence locale a retenu 18 personnes qui ont toutes été reçues en entretien par la société L et 6 personnes auraient été recrutées pour une durée de 6 mois.
7. Il ressort des éléments recueillis au cours de l'enquête que, parmi toutes les personnes qui ont fait parvenir leur candidature, aucune n'était de sexe masculin et la seule femme âgée de 40 ans n'a pas été retenue à l'issue des tests de sélection.
8. Enfin, la haute autorité relève que les 6 femmes présentées par l'agence locale pour l'emploi et embauchées par la société L sont âgées de 20 à 28 ans.
9. En ce qui concerne la seconde procédure de recrutement initiée par la société L à l'automne 2007, l'agence locale a fait savoir à la haute autorité qu'« *il s'avère effectivement que l'employeur a fait savoir qu'il examinerait avec bienveillance les candidatures féminines de moins de 40 ans et qu'il souhaitait privilégier le recrutement de personnes de moins de 40 ans. Par ailleurs, il a fait savoir que s'appuyant sur son analyse des habiletés nécessaires pour assurer le poste de monteur-câbleur, les candidatures féminines seraient également privilégiées* ».
10. La haute autorité relève que l'agence locale, et plus particulièrement sa responsable du pôle « industrie », Madame C, n'a pas écarté le caractère discriminatoire de la demande, en la relayant par l'envoi d'un courrier électronique à l'ensemble des conseillers emplois.
11. Sur les 29 candidatures sélectionnées par l'agence locale pour l'emploi pour passer des tests de sélection, 11 candidats sont âgés de 40 ans et plus, et un seul candidat est de sexe masculin.
12. L'analyse du registre du personnel communiqué par la société mise en cause le 21 décembre 2007 permet de retracer les 2 périodes de recrutement.
13. Au premier trimestre 2007, la société L a procédé à l'embauche de 8 personnes pour des postes de monteurs-câbleurs. 5 jeunes femmes âgées de 24 à 38 ans ont été engagées pour une durée déterminée du 3 janvier 2007 au 27 juillet 2007, et 3 jeunes femmes âgées de 19 à 28 ans, sélectionnées par l'agence locale pour l'emploi, ont été engagées en contrat à durée déterminée du 12 février 2007 au 11 août 2007.
14. Concernant la seconde période de recrutement au dernier trimestre 2007, la société mise en cause a engagé 9 personnes, toujours pour des postes de monteurs-câbleurs, dont 7 jeunes femmes âgées de moins de 30 ans pour une durée couvrant la période du 12 novembre 2007 au 29 mars 2008, et 2 jeunes femmes sélectionnées par l'agence locale,

âgées de moins de 40 ans, par contrat à durée déterminée du 12 novembre 2007 au 30 mai 2008.

15. La lecture du registre du personnel de la société L indique que tous les postes de « monteurs-câbleurs » sont occupés par des femmes, à l'exception d'un seul.
16. Interrogée par la haute autorité, la société mise en cause affirme qu' « *elle n'a jamais demandé de privilégier l'embauche de femmes âgées de moins de 40 ans* », ce qui est contredit par la consigne du courrier électronique de la responsable du pôle industrie de l'agence locale, et confirmée par la lettre du directeur général, et par les recrutements de la société L de janvier/février 2007 et de l'automne 2007 : toutes les personnes recrutées répondent effectivement à ces exigences de sexe et d'âge.
17. Le Collège de la haute autorité constate que la prise en compte de l'âge et du sexe des candidats par la société L est constitutive d'une discrimination au sens des articles L.122-45 du code du travail et 225-2 du code pénal et donne mandat à son Président pour engager une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.
18. Le Collège de la haute autorité relève que la responsable du pôle industrie, Madame C a fait droit à la demande discriminatoire de la société L en la relayant non seulement auprès de tous les conseillers-emplois mais en présentant à l'employeur des personnes répondant à ses exigences, et de ce fait donne mandat à son Président pour engager une transaction auprès de Madame C en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.
19. D'autre part, prenant acte des termes de la réponse du directeur général selon lesquels « *ce dossier met en exergue les progrès qui restent à faire collectivement dans le domaine de la lutte contre les discriminations. L'ensemble de l'équipe va également suivre, avant la fin de l'année, la formation mise en place par l'agence dans le cadre de la lutte contre les discriminations* », le Collège de la haute autorité demande à être tenu informé du contenu et des modalités de la formation qui a été mise en place à l'agence locale, et demande au Directeur général d'assurer, dans toutes ses agences, non seulement une diffusion des supports de communication édités par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, mais également des actions de formation et de sensibilisation de ses agents à la lutte contre les discriminations.
20. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à être tenu informé des mesures prises par le Directeur général dans un délai de 3 mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER