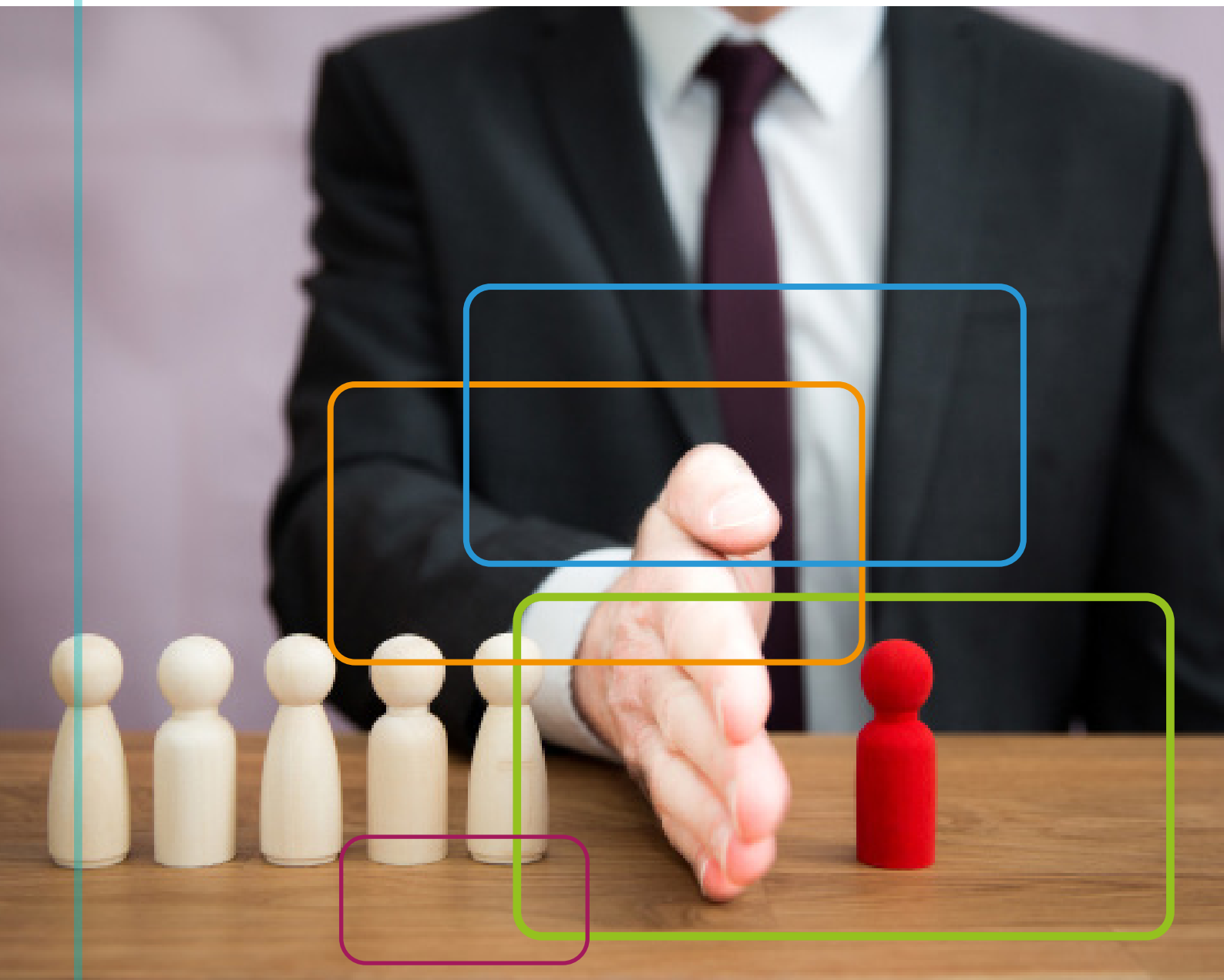
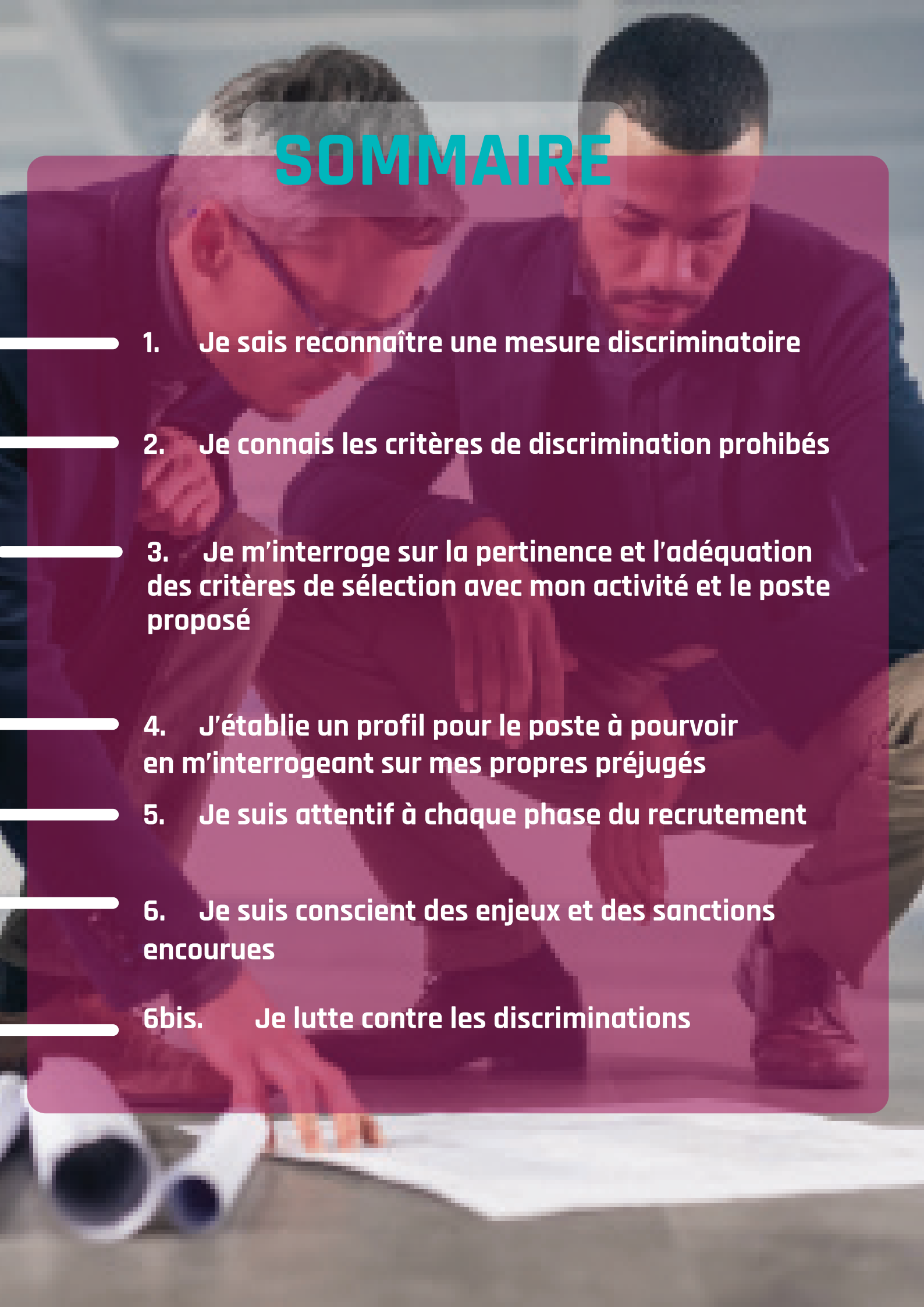




# La discrimination à l'embauche

COMMENT ADAPTER MES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT  
AFIN D'ÉVITER TOUTE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

A background image showing two men, one older with glasses and one younger, both in business suits, leaning over a table and looking at documents. The image is partially covered by a semi-transparent purple rectangle containing the text.

# SOMMAIRE

- 1. Je sais reconnaître une mesure discriminatoire
- 2. Je connais les critères de discrimination prohibés
- 3. Je m'interroge sur la pertinence et l'adéquation des critères de sélection avec mon activité et le poste proposé
- 4. J'établis un profil pour le poste à pourvoir en m'interrogeant sur mes propres préjugés
- 5. Je suis attentif à chaque phase du recrutement
- 6. Je suis conscient des enjeux et des sanctions encourues
- 6bis. Je lutte contre les discriminations

# 1. Je sais reconnaître une mesure discriminatoire

Une mesure discriminatoire, dans le cadre spécifique du processus de recrutement et de l'embauche d'un nouveau salarié, c'est :

« Ecarter un candidat sur le fondement d'un critère prohibé d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation ou un stage en entreprise ».

## La discrimination directe

Ecarter un candidat sur le fondement d'un critère de discrimination.

Je refuse d'embaucher des salariés âgés car je préfère travailler avec des personnes plus jeunes, que je considère plus dynamiques. Ainsi, à expérience égale, et même diplôme, j'écarterai le candidat plus âgé.

## La discrimination indirecte

Ecarter un candidat pour une raison en apparence neutre, mais qui est en réalité défavorable à une catégorie et se rattache à un critère de discrimination.

Je restreins ma recherche à des candidats qui ont une certaine force physique. Une telle restriction peut apparaître discriminatoire de manière indirecte envers les femmes.

## La discrimination positive/négative

Mettre en place une ou des actions visant à éliminer une inégalité passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en lui accordant temporairement certains avantages préférentiels.

Je ne peux pas, unilatéralement, choisir d'embaucher une personne de plus de 50 ans, ou une femme pour un poste donné, pour tenter de rétablir l'égalité au sein de mon entreprise.

## 2. Je connais les critères de discrimination prohibés

Tous ces critères sont punis par la loi, selon l'article L. 1132-1 du Code du travail.

- L'origine ;
- Le sexe ;
- Les mœurs, c'est-à-dire la conduite générale de vie (libertinage, ascétisme, moralité) ;
- L'orientation sexuelle ;
- L'identité de genre, c'est-à-dire l'identification à un genre différent de celui indiqué sur son état civil ;
- L'âge ;
- La situation de famille ou la grossesse ;
- La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue ;
- L'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- Le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- L'apparence physique ;
- Les caractéristiques génétiques, par exemple l'existence de prédispositions génétiques au développement d'une maladie ;
- Les opinions politiques ;
- Les activités syndicales ou mutualistes ;
- L'exercice d'un mandat électif ;
- Les convictions religieuses ;
- Le nom de famille ;
- L'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- La qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
- L'exercice normal du droit de grève ;
- L'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur ;
- L'exercice du droit d'alerte ;
- Le témoignage d'agissements discriminatoires



### 3. Je m'interroge sur la pertinence et l'adéquation des critères de sélection avec mon activité et le poste proposé

Le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement discriminatoires, constitutives d'une discrimination directe, si elles répondent à une exigence professionnelle proportionnée, essentielle et déterminante, et poursuivent un objectif légitime.

#### Quelques exemples non-discriminatoires selon certains contextes :

- En raison du sexe, lorsqu'il est question de recruter un acteur qui doit interpréter un rôle féminin ou masculin ou des mannequins ou modèles.
- En raison de leur apparence physique lorsqu'il est question de recruter une danseuse du Moulin Rouge.
- En raison de l'âge, lorsque les travaux dangereux qu'impliquent le poste sont interdits aux salariées de moins de 18 ans.



#### À l'inverse, quelques exemples discriminatoires selon certains contextes :

- Refuser d'embaucher une femme enceinte au motif que le poste proposé est interdit aux femmes enceintes pour des raisons de santé et de sécurité.
- Ecarter les candidatures masculines au poste de surveillant d'enfant en milieu scolaire au motif que ce type de poste est réservé au personnel féminin.
- Faire dépendre l'embauche d'un salarié de son changement de prénom afin de le franciser, peu importe que le salarié ait initialement accepté et que d'autres salariés de l'entreprise portent ledit prénom.



Lorsqu'un ou plusieurs critères, en apparence neutre, constitue une discrimination indirecte, la discrimination peut être écartée si et seulement si le critère ou la pratique est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

En conséquence, les spécificités de l'emploi et de l'activité de l'entreprise peuvent justifier une discrimination indirecte.



Prendre en compte les aptitudes sportives et la force physique du candidat à un emploi peut engendrer une discrimination indirecte en raison du sexe et de l'âge. Elle est néanmoins justifiée lorsque l'emploi en question nécessite le port de charge de lourde, ou implique des aptitudes sportives particulières (coach sportif, joueur de foot, agent de sécurité).

A *contrario*, restreindre la recherche de candidat aux seuls étudiants constitue une discrimination indirecte fondée sur l'âge injustifiée lorsqu'il ne s'agit pas, par exemple, de pourvoir un poste en contrat d'apprentissage.

Dans le même esprit, restreindre la recherche aux candidats issus d'une grande école ou d'universités précises, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, le lieu de résidence, la situation de handicap, ou encore la vulnérabilité en raison de la situation économique, injustifiée lorsque d'autres diplômes que ceux délivrés par lesdites écoles ou universités sont acceptés pour l'exercice de l'activité.



## 4. J'établis un profil pour le poste à pourvoir en m'interrogeant sur mes propres préjugés

**Je soigne l'intitulé du poste :**

il doit refléter avec précision le contenu du poste afin de cibler les candidats qui correspondent à mes critères.

**Je me réfère aux motifs discriminatoires** pour vérifier que mon intitulé n'implique pas *de facto* une discrimination.

Exemple : l'intitulé du poste ne peut pas prévoir par avance le sexe du salarié qui sera embauché. Je ne recherche donc pas « une assistante de direction » mais « un(e) assitant(e) de direction »

**Je décris précisément les missions afférentes au poste**, au besoin en sollicitant une personne qui occupe le même poste.

**Je liste les compétences et qualités nécessaires à ce poste :** les savoirs, savoir-faire, savoir-être.

**Je m'interroge** sur le caractère essentiel des compétences que j'identifie, et qui pourraient s'avérer discriminantes.

Par exemple, je recherche un ou une secrétaire d'accueil.

A mon sens, le ou la secrétaire d'accueil doit représenter l'image de ma société, et avoir une apparence physique irréprochable. J'écarterai les candidats qui présentent un surpoids, qui ne correspondent pas à mes critères de beauté.

Mais, l'apparence physique pour un ou une secrétaire d'accueil est-elle une exigence professionnelle proportionnée, essentielle et déterminante ? La réponse est négative. Je dois me recentrer sur la réalité de ses fonctions, et identifier les qualités inhérentes telles que l'écoute, la réactivité ou encore l'aisance relationnelle.

**Je m'interroge** sur les compétences ou les défauts que j'attribue à certaines catégories de personne.

Par exemple, je recherche un ou une auxiliaire de crèche afin d'assurer l'encadrement des enfants.

J'identifie notamment les qualités de patience, d'écoute et d'empathie tant envers les jeunes enfants qu'envers les parents. Ces qualités m'apparaissent féminines.

Je dois donc être attentif et me prémunir des stéréotypes. Je ne devrai pas favoriser les femmes, mais rechercher les qualités que j'ai identifiées tant chez les candidats féminins que les candidats masculins.

**Je fais un point** sur les conditions d'emploi, les contraintes inhérentes au poste telles que les déplacements, les horaires atypiques etc.

**Je m'interroge** sur le candidat idéal et identifie les discriminations indirectes que pourraient engendrer sa description.

Exemple : le poste à pourvoir est à temps partiel. Il demande donc une disponibilité importante et n'implique pas de qualification spécifique. Le candidat idéal à mon sens est un étudiant qui vit à proximité de l'entreprise.

Or, en restreignant ma recherche de candidats à des étudiants, j'exclus tous les candidats non étudiants souvent plus âgés ou encore les personnes dont la situation familiale ne permet pas de suivre des études. Je dois donc élargir ma recherche et ne pas faire apparaître la qualité d'étudiant dans mon offre d'emploi.

Quant à la proximité de l'entreprise, j'exclus des candidats en raison de leur lieu de résidence, pourtant certaines personnes qui ne résident pas à proximité pourraient trouver des solutions en cas d'embauche, envisager un déménagement, être hébergées... Il ne peut donc s'agir d'un critère de présélection qui apparaîtra dans mon offre d'emploi.

## 5. Je suis attentif à chaque phase du recrutement

### 1 L'offre d'emploi

Lorsque je rédige l'offre de d'emploi, je me réfère au profil que j'ai établi en amont afin de produire une offre détaillée qui permettra aux candidats de s'identifier et d'éviter toute discrimination directe ou indirecte injustifiées.

Je vérifie qu'aucun des critères prohibés n'apparaît dans mon offre, et qu'elle ne risque pas sous une apparente neutralité d'exclure certaines catégories de personnes.

Sont alors à proscrire :

- Une limite d'âge minimum et/ou maximum
- Une indication sur le sexe du candidat (homme ou femme)
- Une spécificité sur la zone géographique du lieu de résidence du candidat
- Une exigence de diplôme venant de telle ou telle université
- Une demande spécifique relative aux enfants (nombre d'enfants, sans enfant, grossesse en cours, etc.)
- Une demande précise sur le profil recherché dans l'annonce (job étudiant, etc.)

En revanche, je décris avec précision toutes les compétences, qualités objectives, et contraintes du poste, que j'ai identifiées afin d'être en mesure de justifier qu'un candidat a été retenu plutôt qu'un autre.

### 2 La procédure de recrutement et la décision finale

Je détermine le processus de recrutement qui sera mis en œuvre en amont de la publication de l'offre d'emploi.

J'applique le même processus de recrutement à tous les candidats, peu important qu'à la lecture de leur CV et lettre de motivation certains profils me séduisent plus que d'autres.

À partir du profil du poste que j'ai établi, j'ai créé une grille de présélection, à laquelle je dois me référer pour chaque candidat. Ainsi, mon choix de recevoir un candidat en entretien plutôt qu'un autre ne devra être dicté que par les critères mentionnés sur ma grille de présélection.

Par exemple, si un candidat coche toutes les cases, mais que son lieu de résidence me paraît trop éloigné, je le reçois tout de même en entretien car ce critère n'a pas été retenu comme un critère de présélection. C'est lors de l'entretien, et seulement si les spécificités du poste le justifient, que je pourrais m'enquérir de la situation géographique du candidat et des solutions envisageables.



## 5. Je suis attentif à chaque phase du recrutement

Je prépare les questions qui seront posées en entretien afin que chaque candidat soit soumis aux mêmes questions.

Sont alors à proscrire :

- Vivez-vous en couple ? Quelle est la profession de votre conjoint ?
- Avez-vous des enfants ou souhaitez-vous en avoir ?
- Etes-vous en bonne santé ?
- Quel est votre lieu de naissance ? Quelle est l'origine de votre prénom, de votre nom de famille ?
- Quel est le métier de vos parents ? Où habitez-vous ?
- Quel âge avez-vous ? Quelle est votre taille ? Quel est votre poids ?
- Quels journaux lisez-vous ? Etes-vous adhérents dans un syndicat ? Etc.

Ces informations peuvent être connues, notamment à la lecture du CV, mais elles ne doivent pas être prises en compte dans la décision finale d'embauche, et ne sont donc pas des informations dont le recruteur peut faire état pendant l'entretien.

En revanche, je peux prévoir des mises en situation pour connaître les réactions du candidat dans une situation donnée à laquelle il pourrait faire face dans le cadre du poste à pourvoir.

Cela me permet d'apprécier les qualités du candidat, le savoir-faire et le savoir être, et de remplir ma grille de présélection.

### 3 La non-retention du candidat avec objectivité

J'identifie pour chaque candidat écarté le(s) critère(s) objectif(s) et non-discriminatoire(s) qu'il ne remplissent pas pour le poste.

Afin de faire preuve d'objectivité et d'impartialité sur la non-retention du candidat, il est important d'identifier les critères non-discriminatoires qui ne correspondent pas au poste.

Dans la mesure du possible, chaque candidat écarté de la raison pour laquelle il n'a pas été retenu doit en être informé. Pour sa non-retention, **je me base sur la grille de présélection établie.**



## 6. Je suis conscient des enjeux et des sanctions encourues

La discrimination est punie par la loi, en plus de toucher à l'image ou la réputation de l'entreprise.

### Les sanctions pénales

Si le candidat estime qu'il a été victime de discrimination, il peut agir au pénal contre l'entreprise sur le fondement de l'article 225-1 :

- Les personnes physiques sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende
- Les personnes morales sont passibles d'une amende de 225 000€.

Et peuvent être également placées sous surveillance judiciaire pour une durée de 5 ans au plus, être condamnées à l'affichage du jugement, la fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus des établissements ou de l'un/plusieurs des établissements de l'entreprise. L'action pénale concernant un délit se prescrit par 6 ans à compter des faits délictueux.

**En matière pénale, la preuve est libre.** Les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve. Le candidat pourrait donc produire un enregistrement de l'entretien

d'embauche malgré qu'il ait été effectué à l'insu du recruteur.

En outre, la partie « testing » est admise comme mode de preuve de la discrimination. Il s'agit de simuler des candidatures émanant de personnes issues d'une minorité soupçonnée de subir une discrimination à l'embauche auprès d'une entreprise afin de détecter et de démontrer l'existence d'un traitement inégal.

### Les sanctions civiles

Le Conseil de prud'hommes est compétent en cas de discrimination qui se déroule pendant la phase du recrutement. En cas d'action de groupe, c'est le tribunal judiciaire qui est compétent.

**Le délai pour agir en justice est de 5 ans à compter de la « révélation » de la discrimination.**

La charge de la preuve est aménagée, et allégée pour le candidat : il doit uniquement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

### Qu'est-ce que le « testing » ?

Egalement appelé « test ». Il est un outil permettant de comparer le traitement réservé à un groupe ou à une personne et celui réservé à un groupe ou une personne susceptible d'être victime de discrimination en raison d'une caractéristique extérieure.



# 6bis. Je lutte contre les discriminations



Des lois sont proposées afin de lutter contre toute discrimination, notamment la loi « visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques », n° 1494 du 4 juillet 2023. Celle-ci tend au développement de campagnes de testings et les assortie de sanctions.

Cette proposition de loi crée un nouveau service public, qui comprend les missions suivantes :

- réaliser les tests statistiques et individuels ;
- assister les personnes morales dont les tests ont révélé une pratique discriminatoire et les personnes qui souhaitent faire un test individuel ;
- rendre public les résultats des tests statistiques ;
- élaborer et remettre au Parlement un rapport d'activité annuel, qui sera par la suite rendu public.

Elle prévoit la création d'un comité de parties prenantes au sein de ce service qui œuvrera à l'élaboration de la méthodologie des tests et délivrera fois les résultats des tests obtenus.

Des mesures appelées « **Name and Shame** » permettent de rendre public le nom des personnes morales ayant eu des pratiques discriminatoires via des tests statistiques.

Toutefois, les entreprises pourront y échapper si elles répondent à la mise en demeure de l'autorité administrative en engageant la négociation de mesures visant à prévenir ou corriger les discriminations ou, à défaut d'accord, en établissant un plan d'action ayant le même objet, après consultation du comité social et économique, dans un délai de six mois.

La méconnaissance par l'employeur de cette obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action serait également passible d'une amende administrative d'un montant maximal équivalent à 0,5 % des rémunérations versées aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de six mois visé par la mise en demeure.

La pratique du « **testing** » est admise comme preuve pour dénoncer la discrimination.

Toutefois, l'employeur doit démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

**La charge de la preuve est aménagée et allégée pour le candidat :** il doit uniquement présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe/indirecte.

Le juge a le droit d'ordonner toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Exemple : il peut ordonner la production du registre d'entrée et de sortie du personnel afin de connaître la proportion d'hommes et de femmes, ou encore de personnes d'origines diverses etc.

Les éléments permettant de démontrer l'impartialité du choix de l'employeur sont :

- La construction d'un processus de recrutement clair,
- l'établissement d'un profil pour le poste,
- et la création d'une grille de présélection, complétée pour chaque candidat.

Les dommages et intérêts auxquels peuvent être condamnés l'employeur peuvent aller de 1.000 € à 15.000 €, sans qu'aucun plafond n'existe en la matière bien entendu.

# Quelques mots sur notre activité

Depuis 2018, **Vallée Sud Emploi (VSE)** est un organisme de service public territorial unique dédié à l'emploi et la formation. Il facilite l'interface et la mise en relation entre les entreprises et les habitants de Vallée Sud - Grand Paris. Vallée Sud Emploi les met en lien pour favoriser l'accès à un emploi local, grâce à des réseaux de partenaires et des dispositifs spécifiques. De plus, Vallée Sud Emploi participe au développement économique des onze communes du département sud des Hauts-de-Seine.

Retrouvez Vallée Sud Emploi aux adresses suivantes :



42, avenue Aristide Briand  
92160 Antony



27 bis, rue Salvador Allende  
92220 Bagneux

## La réponse locale à vos besoins



Bagneux

